

MASTEROPPGAVE

Emnekode: HR301S

Navn: Marthe Krey Løkås

Kvinner til sjøs, arbeidslivets tapere?

En kvalitativ studie om arbeidsgivers
tilrettelegging av svangerskap,
foreldrepermisjon og småbarnsliv

Dato: 01.06.2021

Totalt antall sider: 66

Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om kvinner på sjøen og arbeidsgivers tilrettelegging for familieliv. Formålet med oppgaven er å undersøke hvilke tanker, meninger og opplevelser norske kvinner som arbeider på sjøen har om temaet tilrettelegging. Oppgaven utforsker forskningsspørsmålet: *Hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv?* For å belyse forskningsspørsmålet er semistrukturerte kvalitative intervju benyttet som forskningsmetode. Syv kvinner i alderen 30 til 50 år har deltatt som informanter i innsamling av data til oppgaven. Datamaterialet tolkes i lys av tidligere forskning innen erfaringer med foreldrepermisjon, turnus og kvinner til sjøs, og teoretiske perspektiver innen kjønn, et kjønnsdelt arbeidsmarked, kjønnslikestilling og kjønnsdiskriminering.

Hovedfunnene i undersøkelsen er at norske kvinnelige sjøfolk opplever utfordringer på grunn av manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver knyttet til svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. I følge mine informanter var ikke arbeidsgiver alltid kjent med regelverket for gravide og visste ikke hvordan de skulle håndtere situasjonen. Flere rederi sin tilnærming til graviditet var at kvinnen måtte sykmelde seg.

Andre funn handler om tap av lønn på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Informantenes erfaringer reflekterer kvinner i arbeidslivet som møter et system som er laget av og for menn. Flere informanter opplevde at stillingen deres ble lyst ut da de gikk ut i permisjon. Flere informanter fortalte at tilpasningene de hadde fått i forbindelse med tilbakekomsten til arbeidet i mange tilfeller handlet om tilfeldigheter.

I følge mine informanter var de avhengig av en villig partner hjemme for å kunne arbeide på sjøen. Enkelte opplevde også press hjemmefra om å finne seg noe annet. Samtidig uttrykte flere av informantene et ønske om å være på sjøen, men med kortere turnus og mer tid hjemme. En slik løsning krever imidlertid en arbeidsgiver som er villig til å ta regningen. Basert på dagens ordninger og rettigheter i forbindelse med svangerskap og foreldrepermisjon, kan også funnene fra denne undersøkelsen tyde på at tiden er inne for en oppdatering av gjeldende regelverk.

Abstract

This master's thesis concerns women at sea and the different arrangements employers make to facilitate for a family life. The purpose of this thesis is to research the thoughts, opinions and experience Norwegian female who work at sea, have regarding the subject special arrangements. The thesis explores the research question: *What experiences do Norwegian female seafarers have with employer's arrangement regarding pregnancy, parental leave and childcaring?* To elucidate the matter, I have used semi structured qualitative interviews as the method of research. Seven women, aging from 30 to 50 years, have participated as informants during the collection of data for this thesis. The data is interpreted considering previous research into the matter of parental leave, shift work, women at sea, as well as theoretical perspectives regarding gender, gender-divided labour markets, gender equality and gender discrimination.

The study's main findings are, Norwegian female seafarers experience challenges caused by the lack of facilitation by their employers regarding pregnancy, parental leave and childcaring. Employers were not always familiar with the regulations regarding pregnant employees, nor did they know how to handle the situation, according to my informants. The approach for several shipping companies was that pregnant women had to take a sick leave.

Other findings suggest loss of salary after pregnancy and parental leave. The informants' opinions reflect women in working life meeting a system made by, and for, men. Several informants even had their position announced when they left for parental leave. The special arrangements made associated with their return were, in more cases than not, the result of coincidence, according to several of my informants.

To be able to return to work at sea, the informants said they relied heavily on a willing partner at home. Some even experienced pressure from home to find another profession. At the same time, several of the informants expressed a wish to continue working at sea, but with a shorter rotation, and with more time at home. However, a solution like this demands an employer willing to cover the extra charge associated with this. The findings of this study might imply that today's rules and regulations, as well as the individual's rights regarding pregnancy and parental leave, are outdated, and hence subject to an update.

Forord

Denne masteroppgaven markerer avslutningen på min mastergrad i Human Resource Management ved Nord universitet. Som nautiker og feminist, ble det naturlig for meg å skrive en masteroppgave om kvinner på sjøen. Forskningsspørsmålet tar utgangspunkt i et tema som er viktig å belyse for å beholde, men også rekruttere, kvinner til arbeidslivet på sjøen. Forskningsprosessen har til tider vært tidkrevende, utfordrende og frustrerende, men mest av alt utrolig spennende, interessant og lærerikt. Det er nå mange som fortjener en takk!

Først ønsker jeg å takke alle informantene mine som velvillige har stilt opp og delt av personlige opplevelser og tanker. Uten dere ville ikke denne oppgaven blitt til! Tusen takk for deres bidrag!

Takk til min støttende, inspirerende og dyktige veileder Anne Tjønndal. Din positivitet, optimisme og engasjement har styrket min motivasjon gjennom oppgaven. Takk for motiverende ord, tilgjengelighet og en liten samtale når ting har stått fast. Din tro på meg hele veien har betydd utrolig mye!

Takk til min fantastiske og tålmodige samboer Morten som har motivert og heiet på meg fra start til slutt; ikke bare på dette studiet, men også andre studier jeg har kjørt parallelt. Takk for at jeg har fått være «inni bobla» for å holde fremgang. Oppgaven hadde ikke blitt den samme uten din tro på meg og dine påminnelser til meg om at jeg er flink og får til alt jeg vil.

Takk til min gode venninne Tonje Jondahl Alvestad som har lest korrektur og vært heiagjeng. Du har stått ved min side gjennom flere år med slit på skolebenken, samtidig som du har påminnet meg om hva som er viktig i livet. Takk for alle timene du har brukt til å bistå og komme med innspill, i tillegg til gode ord når sola ikke skinner like sterkt. Du er god!

Dette studiet har også gitt meg muligheten til å bli kjent med de fantastiske damene Hilde B., Hilde K., Camilla og Kita – en herlig bukett damer som jeg er utrolig takknemlig over å bli kjent med. Jeg digger hvordan vi har heiet på hverandre og ønsket hverandre vel. Jeg håper kontakten vil bestå, selv om det ikke planlegges med flere oppgaver (med det første).

Til slutt; Tusen takk til deg som har hatt troen på meg og denne oppgaven.

Bodø, 01.juni 2021

Marthe Krey Løkås

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	ii
Abstract	iii
Forord	iv
1. «Hvor lenge blir du om bord da?»	1
1.1 Forskningsspørsmål og oppgavens struktur	4
1.2 Begrepsavklaring.....	5
2. Tidligere forskning og historisk bakgrunn	6
2.1 Kvinner til sjøs – historisk og i dag.....	8
3. Teori	10
3.1 Tre perspektiver på kjønn.....	10
3.2 Et kjønnsdelt arbeidsmarked	12
3.3 Kjønnslikestilling og kjønnsdiskriminering	14
4. Metode	16
4.1 Valg av metode.....	16
4.2 Rekruttering av utvalg	17
4.3 Gjennomføring av intervju	18
4.4 Analyse.....	20
4.5 Kvalitetsvurderinger.....	22
4.6 Metodiske begrensninger ved masteroppgaven	23
4.7 Etske betraktninger.....	25
5. Resultat og analyse	26
5.1 Arbeidsgivers tilrettelegging før foreldrepermisjon.....	26
5.1.1 Hvor går grensen for arbeidsgivers tilrettelegging?	31
5.2 Arbeidsgivers tilrettelegging underveis i foreldrepermisjon.....	31
5.3 Arbeidsgivers tilrettelegging etter foreldrepermisjon	35
5.4 «Hva skal du gjøre nå?»	39
6. Konklusjon og forslag til videre forskning	45
6.1 Sentrale resultater og funn.....	45
6.2 Forslag til videre forskning	47
Referanser	49
Vedlegg	53
Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informantene	53
Vedlegg 2: Intervjuguide.....	56
Vedlegg 3: Meldeskjema til NSD	59

1. «Hvor lenge blir du om bord da?»

Høsten 2020 startet jeg i ny jobb om bord på et fartøy. Ikke lenge etter oppstart kom spørsmålet fra en mannlig kollega om hvor lenge jeg tenkte å være om bord. Jeg bet meg merke i at det samme spørsmålet ikke ble stilt til andre mannlige kollegaer som startet på samme tid. Da en kvinnelig kollega av meg konkurrerte seg til en ny stilling på land i en annen organisasjon, fikk hun kommentarer fra kollegaer om bord om at det var «tøft av organisasjonen å ansette henne, siden hun sikkert ble å få barn snart». En av sjefene hennes besvarte oppsigelsen med forståelse, med begrunnelse i hennes alder og med tanke på stiftelse av familie, uten at hun selv hadde antydning at hun hadde planer om å få barn. Blant andre kollegaer til sjøs har jeg overhørt samtaler hvor det snakkes om kvinnelige sjøfolk i foreldrepermisjon. De uttrykte liten tro på at kvinnene kommer tilbake etter endt permisjon. De mente det er annerledes for kvinner enn menn å være til sjøs, borte fra hjemmet over lengre tid, fordi kvinner som mødre «knyttes mer til barnet» enn menn som fedre. En eldre mann i en høy stilling om bord, som selv har barn, mente det var vanskelig å kombinere et liv på sjøen med å være mor og fortalte at han erfarte at kvinner ofte går i land når de har stiftet familie. Er det slik at kvinner ikke kommer tilbake til jobben på sjøen etter de har født og fått barn? Hva er det med arbeidslivet på havet som gjør det vanskelig for kvinner å komme tilbake etter endt foreldrepermisjon?

I den maritime næringen har ikke arbeidstakerne nødvendigvis muligheten til å komme hjem hver dag etter jobb. De fleste som arbeider på fartøy, er borte fra hjemmet i flere uker og kommer deretter hjem for å ha tilsvarende lengde fri. Det kan skape utfordringer dersom en ønsker å etablere familie. Statsminister Erna Solberg benyttet nyttårstalen ved inngangen til 2019 til å be nordmenn om å få flere barn. Solberg undret seg samtidig over om det er for vanskelig å få barn tidlig, og sa at «vi må legge godt til rette for å få barn i studietiden og tidlig i karrieren» (Solberg E. , 2019). Solberg snakket også om at et bærekraftig velferdssamfunn, er et samfunn hvor flere kommer i arbeid, men sa ingenting om tiden som småbarnsforeldre eller suksessfaktorer for å lettere kombinere jobb og familie.

I løpet av de siste ti årene er det født færre barn for hvert år, samtidig som gjennomsnittsalderen for førstegangsfødende stiger. Gjennomsnittsalderen for førstegangsfødende i 2020 var 29,9 år for kvinner og 32,1 år for menn (SSB, 2021). Samtidig stiger antall studenter i høyere utdanning og andelen kvinner som nå tar høyere utdanning er atskillig høyere enn menn (SSB, 2021). Da er det kanskje ikke overraskende at Norge i mars 2021 ble rangert som verdens tredje mest likestilte land gjennom indeksen Global Gender Gap (World Economic Forum, 2021). Norge

har gjennom en årrekke stått blant det øvre sjiktet sammen med Island, Finland og Sverige (Reisel & Teigen, 2014, s. 14). Samtidig som Norge rangeres som en likestillingsorientert velferdsstat, har Norge et særlig kjønnsdelt arbeidsmarked. Blant yrkene som er mest vanlig hos kvinner, er kvinneandelen over 70 % i ni av ti yrker, og topposisjonene på det norske arbeidsmarkedet er tungt dominert av menn (Reisel & Teigen, 2014, s. 11).

Selv om arbeidsmarkedet i dag er kjønnsdelt, har ikke kvinner alltid vært en del av arbeidsmarkedet. Kvinner på 1970-tallet kjempet flere kamper for å få lov til å være i lønnet arbeid både før og etter at de hadde blitt mødre (NOU, 2012: 15, s. 25). Yrkesaktive kvinner har med tiden ført til ordninger med foreldrepermisjon og foreldrepenger. Intensjonen med foreldrepermisjonsordningen er å forenkle muligheten for å kombinere yrkesdeltakelse og barneomsorg. Sammenlignet med andre land som for eksempel USA og Italia, kan ordningen i Norge sies å være svært god (Collins, 2019). I 1978 var foreldrepermisjonen i Norge på 18 uker. Siden den gang er totallengden på permisjonen gradvis utvidet og endret med årene, og den siste endringen i 2018 medførte en kvoteinndeling med en spesifikk kvote til mor, en kvote forbeholdt far og en fellesperiode som foreldrene selv fordeler (NAV, 2021). Hensikten med en spesifikk fedrekvote begrunnes med en jevnere fordeling av omsorgsarbeidet og skal bidra til økt likestilling (NOU, 2012: 15). Dagens lovfestede 15 uker til far står fortsatt, men flere partier har nylig uttalt at de ønsker tredelingen fjernet eller omjustert (Holø, 2021).

Et verktøy for å sikre likestilling i arbeidslivet, er folketrygdloven av 1997. Folketrygdloven gir blant annet økonomisk trygghet ved svangerskap og fødsel jf. § 1-1. Dette synes likevel ikke være tilstrekkelig i det norske arbeidslivet i dag. Kvinner i Norge i 2021 kan, uansett yrke, velge mellom 80 % og 100 % foreldrepenger i forbindelse med fødsel (NAV, 2021). Dersom mor arbeider til sjøs og tar egen og hele fellesperioden med 100 % foreldrepenger, må hun returnere til arbeidet på sjøen når barnet er ca. syv måneder. Velger mor 80 % foreldrepenger med egen og hele fellesperiode må mor returnere når barnet er ca. åtte og en halv måned. Denne løsningen fører imidlertid til at mor taper 20 % inntekt i løpet av perioden hun er i foreldrepermisjon.

Kvinner taper på å være borte fra arbeidslivet og opplever ofte å gå ned i lønn når de returnerer til arbeidslivet (Ervik, 2016). Selv om det finnes mange ordninger, rettigheter og regler i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon, betyr det ikke at reglene «passer» systemet eller at reglene likestiller kvinner og menn. Og hva skjer når foreldrepermisjonen er over? Kvinner arbeider oftere deltid for å få familiehverdagen til å gå opp (SSB, 2021), som på sikt medfører dårligere pensjon enn menn.

En sektor hvor det «straffer seg» å få barn fordi det går ut over karrieren, er innen akademien (Holm, 2019). En annen sektor som byr på utfordringer når en har fått barn, er blant jurister, som opplever utfordringer med å arbeide det timeantallet som forventes etter at de har fått barn (Halrynjo, 2014, s. 191). Kvinnelige jurister trekker derfor ofte fra privat sektor til offentlige stillinger, mens mannlige jurister rykker stadig oppover på karrierestigen (Halrynjo, 2014, s. 192). Av fortellingene fra arbeidslivet til sjøs innledningsvis, kan det tyde på at det også «straffer seg» å få barn for kvinner som ønsker å gjøre en karriere på sjøen.

Nordmenn er beskyttet fra diskriminering gjennom flere lover, blant annet gjennom likestillings- og diskrimineringsloven av 2017. Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon eller omsorgsoppgaver er blant annet forbudt. Siden det bare er kvinner som kan bli gravide, føde og amme, er det bare kvinner som kan bli usatt for denne typen diskriminering. Negative konsekvenser av graviditet og permisjonsuttak handler ikke nødvendigvis om en bevisst negativ forskjellsbehandling, men om fravær av for eksempel tilrettelegging (Arbeidsforskningsinstituttet, 2008).

Rettighetene til norske arbeidstakere ivaretas gjennom arbeidsmiljøloven av 2005, men jf. § 1-2 annet ledd bokstav a, gjelder ikke arbeidsmiljøloven for arbeidstakere til sjøs. For denne arbeidsgruppen gjelder skipsarbeiderloven av 2013. Skipsarbeiderloven slår fast at kvinner kan seile inntil svangerskapet har vart i seks måneder og deretter har arbeidstaker rett til svangerskapspermisjon. Kvinner kan derfor i henhold til lovverket seile på sjøen inntil de er gravid i uke 26. Å jobbe på fartøy kan imidlertid medføre mye støy. Studier viser at gravide ikke bør utsettes for høye støynivåer, fordi støyeksposering under graviditet øker risikoen for hørselsskader hos fosteret med 80 % (Karolinska Institutet, 2015). Skipsarbeiderloven skal ivareta de samme rettighetene til permisjon og vern ved graviditet som arbeidsmiljøloven. Unntaket er imidlertid retten til ammeferie, jf. § 12-8 i arbeidsmiljøloven. Kvinnelige arbeidstakere til sjøs har derfor ingen rettigheter til amme- eller pumpeferie. Helsedirektoratet på sin side, anbefaler amming barnets første leveår og gjerne lengre hvis mor og barn trives med det. Verdens helseorganisasjon (WHO) anbefaler amming i barnets to første leveår (Helsedirektoratet, 2020).

I en internasjonal rederiundersøkelse, svarte 82 av 110 rederi (75%) at de hadde regler for fødselspermisjon (International Chamber of Shipping, 2020). Norge kan på mange måter sies å ha et bedre vern enn mange andre land, fordi norske kvinner har mange rettigheter og vern gjennom lover som ivaretar kvinner ved graviditet, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon. Men

norske kvinnelige sjøfolk er ikke vernet når det gjelder amming. Det kan også diskuteres om det er forsvarlig å la gravide seile inntil svangerskapets sjette måned. Samtidig som kvinner som arbeider til sjøs har dårligere vern enn kvinner i andre sektorer, uttrykker den maritime næringen et ønske om å heve kvinneandelen til sjøs (Norges rederiforbund, 2020). En kvantitativ undersøkelse blant kvinner og menn som hadde sluttet med fiske i perioden 2003-2013, viste at hovedårsaken til at kvinner hadde sluttet, handlet nettopp om utfordringer med å kombinere fiske med familie- og omsorgsoppgaver (Grimsrud, Nystrand, & Otterlei, 2015, s. 27).

Norge, verdens tredje mest likestilte land, har dermed et lovverk som sier det er forsvarlig å la gravide seile til svangerskapets sjette måned og som ekskluderer retten til ammefri for kvinnelige arbeidstakere til sjøs. Det finnes ikke et lovverk som beskytter yrkesaktive foreldre til sjøs, som har små barn hjemme. Dette stiller store krav til arbeidsgiver. Hva gjør arbeidsgiver for å tilrettelegge i forbindelse med svangerskap? Og hva gjør arbeidsgiver for å lette på byrden for nybakte mødre som returnerer til livet på sjøen? Det er dette som er tema for min masteroppgave.

1.1 Forskningsspørsmål og oppgavens struktur

Denne masteroppgaven utforsker forskningsspørsmålet: *Hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv?*

Først vil jeg gjøre en begrepsavklaring for oppgavens tema. Deretter vil jeg i kapittel 2 presentere tidligere forskning og historisk bakgrunn, før jeg i kapittel 3 gjør rede for teorigrunnlaget som brukes i analysen av funnene. Denne oppgaven er gjennomført med kvalitativ metode som forskningsmetode og i kapittel 4 gjør jeg rede for min metodiske fremgangsmåte. Blant annet vil jeg utdype hvordan utvalget er rekruttert, gjennomføringen av intervju, kvalitetsvurderinger og etiske betraktninger til eget arbeid. Deretter presenteres og drøftes resultatene fra intervjuene i kapittel 5. Avslutningsvis oppsummeres hovedfunnene med en konklusjon og forslag til videre forskning i kapittel 6.

1.2 Begrepsavklaring

Denne oppgaven inneholder noen begrep som må avklares. Først må begrepet *tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv* gjøres rede for. Det neste er en definisjon av ordet *erfaring* og til slutt hva som legges i *norske kvinnelige sjøfolk*.

Hovedfokuset i denne undersøkelsen er arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Å tilrettelegge betyr å legge til rette gjennom å endre, justere eller tilpasse en ordinær løsning slik at den passer den enkelte eller en gruppe bestående av flere personer. Behovet for tilpasninger kan være kort- eller langvarig. Tilrettelegging i arbeidslivet kan handle om endrede arbeidsoppgaver, arbeidstid, redusert stilling eller hjelpemidler (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2021). Tilrettelegging kan handle om kortere arbeidstider eller endring av arbeidssted dersom organisasjonen har tilhørighet flere steder.

Sjøfolks arbeidsgiver er rederi og i denne oppgaven vil arbeidsgiver og rederi som begrep benyttes om hverandre. Svangerskap er tiden hvor barnet vokser i magen til mor og foreldrepermisjon er perioden hvor mor eller far er ute av arbeidslivet for å ta seg av barnet. Med småbarnsliv menes tiden etter endt foreldrepermisjon og påfølgende år hvor barna fortsatt er små og ikke kan være alene uten tilsyn.

Erfaring handler om de inntrykkene, opplevelsene og hendelsene som mennesket erverver seg over tid (Teigen, 2020). Hva som er den enkeltes erfaringer kommer an på hvilke opplevelser en tar med seg fra skolegang, oppdragelse og hendelser i livet. Erfaringer kan både erverves gjennom én eller flere enkelthendelser, eller gjennom flere gjentatte like eller tilnærmet like utfall i like situasjoner. Hvordan den enkelte opplever noe er individuelt og handler om individets synsvinkel og standpunkt.

Norske kvinnelige sjøfolk er i denne oppgaven definert som kvinner som bor i Norge og jobber eller har jobbet på båt, uansett stilling. Kvinnene har vokst opp i Norge og har kjennskap til norsk kultur, kutyme og væremåte. Oppgaven avgrenses til norske kvinner på grunn av oppgavens omfang. Både kulturelle forskjeller og ulikheter mellom flere nasjoner ville vært interessant å knytte opp mot forskningsspørsmålet, men oppgavens pragmatiske rammer gir ikke rom for å drøfte dette. Sjøfolk betyr å ha sitt arbeid om bord på et fartøy til sjøs.

2. Tidligere forskning og historisk bakgrunn

Med bakgrunn i oppgavens forskningsspørsmål, vil jeg først i dette kapitlet redegjøre for tidligere forskning innen erfaringer med foreldrepermisjon, turnus og kvinner til sjøs. Deretter vil dette kapitlet si noe om det historiske bakteppe for kvinner på sjøen. Det historiske bakteppet er ikke basert på vitenskapelige kilder (forskningsartikler), men er likevel svært relevant for å forstå utviklingen for yrkesaktive kvinner på havet. Avslutningsvis i dette kapitlet vil jeg si noe om kvinner til sjøs i 2021.

I prosessen med å identifisere tidligere forskning med relevante kunnskapsbidrag for mitt masterprosjekt, søkte jeg i norske og internasjonale databaser. Databasene Oria, Google Scholar og Norart er blant annet benyttet. Søkeord som *women, sailor, children, parental leave, parent, kvinnelige sjømenn, kvinnelige sjøfolk, kvinner på sjøen, kvinner til sjøs, arbeidsgiv*, foreldrepermisjon, kjønn*, skipsfart og tilrettelegging* er benyttet i mitt litteratursøk. Etter litteratursøkene kom jeg frem til at det ser ut til å være lite forskning om kvinnelige sjøfolk og arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap og foreldrepermisjon. Det finnes en tidligere bacheloroppgave innenfor temaet fra 2010, med tittelen «kvinnelige styrmenn», som fant at kvinner hadde utfordringer med å kombinere en karriere til sjøs og være mor, og flere begynte dermed i stillinger på land (Berland, Jørgensen, & Sangholt, 2010). I tillegg til denne bacheloroppgaven har jeg gjennom mine litteratursøk, identifisert tre vitenskapelige studier jeg anser som relevant for mitt masterprosjekt (Grimsrud, Nystrand & Otterlei, 2015; AFI, 2008; Aure, 2018).

Den første vitenskapelige studien er en kvantitativ undersøkelse fra 2015 som undersøkte hvilke årsaker som lå til grunn for at kvinnelige og mannlige fiskere gikk i land i perioden 2003-2013. Utvalget i undersøkelsen er kvinner og menn under 62 år som hadde sluttet med fiske denne perioden. Alle de 552 kvinnene som hadde sluttet fikk forespørsel om å delta, og 552 av 8541 menn ble tilfeldig trukket ut basert på kvinnepopulasjonens bosetning og alder, for å få et likt utvalg (Grimsrud et al., 2015, s. 8). Av de 1104 som fikk forespørsel om å delta i undersøkelsen, deltok omtrent 16 % menn og 13 % kvinner (Grimsrud et al., 2015, s. 9). Datainnsamlingen foregikk gjennom et elektronisk spørreskjema. Resultatene viste at kvinner ofte gikk i land når de ventet barn eller fordi omsorgsoppgaver vanskelig lot seg kombinere med fisket til sjøs, mens mannlige fiskere oftest sluttet fordi at de hadde fått en annen jobb, ønsket å gjøre noe annet eller skulle ta mer utdanning (Grimsrud et al., 2015, s. 3). Av alle kvinner og menn som sluttet i perioden 2003-2013 sluttet kvinner oftest i alderen 20-29 år (26 %), mens andelen menn

som sluttet i denne aldersgruppen var 9,5 % lavere (16,5 %). Flertallet av mennene sluttet når de var over 70 år (23 %). Resultatene fra spørreundersøkelsen viste ingen forskjell mellom kjønnene på hvor lenge den enkelte opprinnelig tenkte å jobbe i fiskeflåten. Omtrent seks av ti hadde ingen bestemte planer om hvor lenge de skulle bli om bord, men menn ble i gjennomsnitt dobbelt så lenge som kvinner (Grimsrud et al., 2015, s. 19). Andre hovedfunn viste at kvinner var overrepresentert i stillinger som produksjonsmedarbeider, forpleiningsassistent og «annet», mens menn var overrepresentert i stillinger som kaptein, navigatør, maskinist og motormann (Grimsrud et al., 2015, s. 20).

Den andre vitenskapelige studien er en rapport fra arbeidsforskningsinstituttet (2008) som tar for seg erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i ulike deler av det norske arbeidslivet. Rapporten er basert på tilgjengelig statistikk, dokumentasjon, forskningsrapporter og 54 intervju av arbeidstakere og saksbehandlere med erfaringer om graviditet og permisjonsuttak (Arbeidsforskningsinstituttet, 2008, s. vii). Resultatene viste at negative konsekvenser av svangerskap og permisjonsuttak i stor grad handlet om en gradvis negativ prosess med blant annet fravær av tilrettelegging. Dårlig behandling av gravide og permisjonstakere handlet i stor grad om liten systematikk i personalarbeidet og ad-hoc-baserte beslutninger, hvor graviditet og foreldrepermisjonsuttak virket å komme overraskende på arbeidsgiver (Arbeidsforskningsinstituttet, 2008, s. vi). Andre resultater viste at kvinner søkte seg til jobber som lettere kunne kombineres med omsorgsansvar, som også innebar lavere lønn, kompetanse- og karriererealisering (Arbeidsforskningsinstituttet, 2008, s. xiii).

Den tredje vitenskapelige studien er fra 2018 og handler om mannlige arbeidstakere i offshorenæringen (Aure, 2018). Studien er basert på 11 intervju og to observasjoner av fedre som arbeider eller har arbeidet offshore med turnusen to uker på og fire uker av (Aure, 2018, s. 1229). Deltakerne er strategisk valgt ut blant ca. 60 deltakere fra en større undersøkelse. Blant alle norske arbeidstakere arbeider 8-9 % innen petroleum. Av disse arbeider 10 % offshore og blant disse er kvinneandelen 20 % (Aure, 2018, s. 1225). Resultatene fra undersøkelsen viste at flere av fedrene er emosjonelt delaktig i barnas hverdag, ofte ved hjelp av internett, når de selv fysisk er på jobb. Fedrenes fravær fra hjemmet gjør dem avhengige av en partner som er hjemme når de selv er på jobb. Undersøkelsen viste at mennene syntes tiden hjemme gjorde opp for tiden på jobb, i hovedsak fordi tiden hjemme var dobbelt så lang (Aure, 2018, s. 1233). Aure (2018) fant en delt skyldfølelse blant mennene for å være borte fra hjemmet. Noen menn følte skyld, mens andre menn følte ikke skyld. Tilsvarende undersøkelser av kvinner, fant at kvinner oftest følte skyld for å være borte fra hjemmet Aure (2018, s. 1232).

2.1 Kvinner til sjøs – historisk og i dag

For den norske befolkningen har arbeid på havet sysselsatt mange, og særlig fiskeri har vært et viktig ressursgrunnlag gjennom århundrer, spesielt for bosatte langs norskekysten. På slutten av 1860-årene var 18 % av alle sysselsatte menn deltakere i fiskeri (Hallenstvedt & Dørum, 2021). I datidens tradisjonelle kjønnsrollemønster tok kvinner hånd om hus, barn og familiens gård eller småbruk, mens mannen var ute på fiske (Lønnå, 2010, s. 17). Gammel overtro mente kvinner om bord på fartøy brakte «elendighet, uvær og spetakkel» og ble forbundet med ulykker og forlis (Hodne, referert i Lønnå, 2010, s.17). Det fantes likevel kvinner som fisket for eget forbruk eller som var godt vant med båt som transportmiddel (Lønnå, 2010, ss. 17-18). Noen kvinner fikk også være med på sjøen som hustru eller datter av skipets offiserer (Lønnå, 2010, s. 23).

Selv om kvinner kunne ro, seile eller fiske, var ikke sjøen et sted hvor kvinner kunne tjene penger før dampskip med passasjertrafikk startet opp i 1827 (Lønnå, 2010, s. 21). Behovet for vasking og klargjøring av lugarer og fellesområder, samt matlaging og servering fra pent servise, skapte arbeidsplasser for kvinner til sjøs. Slike arbeidsoppgaver var ikke særlig interessante for menn, og kvinner kom derfor om bord i stillinger som restauratrise, kokk, oppvarningsjomfru, salongpike og lugarpike (Lønnå, 2010, s. 22). Skipslistene fra år 1900 viser at stillingene som kvinnene hadde om bord ikke ble regnet som en del av mannskapet og kvinnene er derfor oppført under «andre» sammen med loser, postbetjenter og passasjerer (Lønnå, 2010, s. 24).

Sjømannsloven av 1953 slo fast at kvinner måtte være 20 år for å kunne arbeide om bord på fartøy, mens gutter kunne arbeide i enkelte stillinger allerede fra fylte 15 år (Lønnå, 2010, s. 218). Etter andre verdenskrig ble graviditet og retten til fri hjemreise et mye diskutert tema. Sjømannsloven av 1923 ga syke sjøfolk retten til fri hjemreise, foruten om selvpåført skade og sykdom, eller informasjon som ble tilbakeholdt ved ansettelse. Samtidig ble det slått fast av Justisdepartementet at graviditet ikke var en sykdom (Lønnå, 2010, s. 219). Lønnå skriver videre at juristene fra sosialavdelingen i Direktoratet for sjømenn i 1949, mente at graviditet gikk under kategorien selvforskyldt eller tilbakeholdt informasjon ved ansettelse, og på denne måten fraskrev en seg ansvaret for å gjøre noe for gravide sjøfolk. Dersom rederiet ikke hjalp til, måtte gravide sjøfolk frem til 1958 komme seg hjem for egen regning (Lønnå, 2010, s. 188). Eksempelvis finnes det fortellinger om kvinner som har født på flyet, uten assistanse, på vei hjem fra arbeid på sjøen (Lønnå, 2010, s. 189).

Endringen av Sjømannsloven av 1958 ga kvinner rett til fri hjemreise, men pliktet også kvinner til å opplyse om graviditet ved påmønstring (Lønnå, 2010, s. 220). For mange kvinner ble graviditet og barn tvingende grunner for å slutte, noe som også skapte store utskiftninger for kvinnene som arbeidet til sjøs (Lønnå, 2010, s. 271). I april 1968 ble Onstad Shipping det første norske rederiet som lyste ut stillinger for kvinnelige dekksmannskaper, i mangel på mannlig arbeidskraft (Lønnå, 2010, s. 264). Kritikken lot seg ikke vente. En sjømannsprest mente ideen om dekkssjenter måtte skrinlegges fordi den var «*vold mot den norske kvinne*» (Lønnå, 2010, s. 269). Sjømannspresten mente situasjonen med manglende arbeidskraft ikke kunne løses av kvinner og at livet på sjøen var høyst upassende for norske piker. Sjøfolk var ikke negativ til kvinner om bord, men mente de burde holde seg til stillinger knyttet til messer, bysser, salonger og radiorom (Lønnå, 2010, s. 270). På 1970- og 80 tallet var fortsatt kvinnelige matroser og maskinister en fremmed tanke for flere rederi (Lønnå, 2010, s. 271).

Ingrid Meyer var en av kvinnene som kjempet for et sterkere vern for gravide sjøfolk på 1970-tallet. Bakgrunnen var ulikheten mellom kvinner i land- og sjøstillinger (Lønnå, 2010, s. 220). Kvinner i landstillinger hadde på denne tiden rett til tolv ukers permisjon før, under og etter fødselen. Skipsførere ønsket likevel å mønstre kvinner av på et tidligere tidspunkt, noe som medførte tapte inntekter (Lønnå, 2010, s. 221). I 1986 fikk kvinner lovfestet beskyttelse fra oppsigelse ved graviditet og retten til omplassering mens kvinnen var gravid. Pålegget om å melde fra til kapteinen eller rederiet straks en ble gravid ble omformulert til *bør* melde fra, etter trykk fra likestillingsombudet (Lønnå, 2010, s. 221).

Kvinner i 2021 hindres ikke av minstealderen på 20 år for å arbeide om bord på fartøy, da denne er fjernet fra lovverket. Kvinner kan i dag ta en maritim utdanning på fagskole eller høyskole på lik linje med menn. Som et forsøk på å øke kvinneandelen er det de siste årene gitt to kjønnspoeng til kvinnelige søkere på bachelor i nautikk ved alle fire høyskolene som tilbyr denne utdanningen i Norge (Samordna opptak, 2013). Likevel er de fleste stillingene til sjøs også i dag besatt av menn. Mannskapssjefen i Hurtigruten ASA, Herodd Widding, uttalte i 2010 at de gjerne ville ha flere kvinnelige søkere til stillinger på sjøen (Lønnå, 2010, s. 320). Samtidig sa Widding at familielivet spilte en større rolle for kvinner enn for menn, og at flere kvinner kom om bord, forelsket seg, fikk barn og endte med å gå i land. Den internasjonale sjøfartsorganisasjonen (IMO) sier 2 % av verdens 1,2 millioner sjøfolk er kvinner, hvorav 94 % av disse kvinnene arbeider i cruisenæringen (International Maritime Organization, 2021). Nasjonalt utgjør kvinneandelen 7 % av alle sjøfolk (Norges rederiforbund, 2020).

3. Teori

I dette kapitlet redegjøres det for de teoretiske perspektivene som benyttes til å analysere og tolke funnene fra intervjuene (se: 5. Resultat og analyse). Teoriene er valgt ut fra temaene som jeg anser som fruktbare for å forstå opplevelsene til de kvinnelige sjøfolkene jeg har intervjuet. Først gjør jeg rede for *tre perspektiver på kjønn*. Deretter kommer teoretiske betraktninger på *et kjønnsdelt arbeidsmarked* og til slutt presenteres *kjønnslikestilling og kjønnsdiskriminering*.

3.1 Tre perspektiver på kjønn

Hva som ligger i betegnelsen kvinne og mann kan best forstås når de betraktes og sammenlignes i forhold til hverandre (Solberg A. G., 1995, s. 33). Teoretisk skilles det ofte mellom biologisk kjønn og sosialt kjønn (*sex* og *gender* i engelsk litteratur). Biologisk kjønn handler om biologiske ferdigheter og ulikheter mellom kjønnene, som for eksempel at kun kvinner har menstruasjon og at menn oftere har en større kropp og er høyere enn kvinner. Sosialt kjønn handler om samfunnsmessige og kulturelle strukturer om hva som er «kvinnelig» (feminint) og «mannlig» (maskulint) i et samfunn, altså hvilke egenskaper som ansees som passende for de to ulike kjønnene. Kjønnforskjeller og betydningen av kjønn kan altså forstås ut fra tre hovedperspektiver; det biologiske, det sosiale og det kulturelle (Wood referert i Drake, 1995, s. 45).

Det biologiske kjønnsperspektiv handler i hovedsak om hvordan hunn- og hannkjønn er selve fundamentet for livet og videreføringen av menneske (Drake, 1995, s. 45). Fra fødsel av plasseres mennesket enten i kategorien jente eller kategorien gutt, og alle mennesker er født med et bestemt biologisk kjønn¹. Det biologiske handler om kroppsbygning, hormoner, gener og fysikk. Kvinner og menn har både biologiske likheter og forskjeller. Et eksempel på en sentral biologisk forskjell mellom kjønnene er at bare kvinner kan bli gravide og føde barn. Graviditet og fødsel påfører kvinnen en stor fysisk, så vel som en psykisk, påkjenning. Sår skal gro, livmoren skal reduseres, kroppen skal tilbake til opprinnelig størrelse og barnet skal få næring gjennom amming (Helsedirektoratet, 2019). Forskning har også vist at kvinner og menn har ulik biologisk utforming og forbindelse mellom hjernehalvdelen, som igjen fører til ulike fordeler og evner innen ulike felt (Springer og Deutsch referert i Drake, 1995, s. 46; UiS, 2021).

¹ Unntaket er uavklart kjønn ved fødsel (DSD), hyperandrogenisme ol.

Alle evner kan imidlertid utvikles med økt bruk og kjønnene stiller derfor likt når det gjelder utviklingspotensial (Drake, 1995, s. 47). Med denne bakgrunnen hevder Drake (1995, s. 46) at tiden hvor kvinner måtte bevise at kvinner hadde de samme evnene og kapasitetene som menn, er forbi.

Det biologiske kjønnsperspektivet, med en tydelig dikotomi mellom kvinne og mann, er blitt kritisert av feministiske forskere fordi det er svært deterministisk. Med et utelukkende biologisk kjønnsperspektiv risikerer en å redusere kvinner og menn til deres biologiske egenskaper. For kvinner innebærer dette å bli redusert til evnen å føde barn (Moi, 2005). Denne determinismen kommer av at det biologiske kjønnsperspektivet ikke tar hensyn til hvordan maktrelasjoner konstrueres mellom kvinner og menn sosialt og kulturelt (Haavind, 2012; Moi, 2005).

Det sosiale kjønnsperspektivet beskriver kjønn som et *sosialt konstruert fenomen*, hvor en mener at jenter og gutter utvikler seg ulikt som individer basert på hvordan omgivelsene behandler de (Drake, 1995, s. 49). Dette handler om hvordan kjønnssosialisering er en del av tilpasningen til samfunnet, men også hvordan en selv finner sin egen identitet. Inspirert av den franske filosofen Simone de Beauvoir, hevdet psykologen Hanne Haavind i 1982 at: «*Kjønn er ikke noe man har. Kjønn er en del av den man er*» (Drake, 1995, s. 49). Med dette sikter Haavind (2012) til at individets egenoppfatning påvirkes i stor grad av hvilke mønstre personer rundt individet har (Strand, 2007, s. 364). Også relasjonen mellom mor og barn er viktig i det sosiale kjønnsperspektivet, basert på Freuds teorier om at barn i 2-3 års alderen utvikler interesse og forståelse for egne kjønnsorgan, hvor dermed guttebarn løsriver seg fra mor og lærer seg å gå ut av nære relasjoner og blir mer selvstendig enn jentebarn (Drake, 1995, s. 50). Basert på de eksisterende relasjonene mellom mor og datter eller mor og sønn, utvikles feminine og maskuline identiteter (Chodorow referert i Drake, 1995, s. 49).

Mens det sosiale kjønnsperspektivet primært omfatter relasjonene individet selv er en del av, handler det kulturelle kjønnsperspektivet om hvordan verden har ulike forventninger og krav til kvinner og menn (Ås referert i Drake, 1995, s. 57). Filosofen Simone de Beauvoir hevdet at «*verdensbildet er som mannen selv, mannens verk*» (Beauvoir, 2001). Beauvoir (2001) mente at forholdet mellom kjønnene er sosialt konstruert og herredømmet over denne konstruksjonen tilhører menn. Beauvoir var også sterkt kritisk til biologiske forståelser av kjønn fordi hun mente det hindret kvinners frihet i samfunnet gjennom å redusere kvinner til egenskapen å føde barn. Beauvoirs utgangspunkt var at en kvinne er ikke noe en er, men noe en blir (Beauvoir, 2001). Det samfunnet en er en del av, bestemmer hva som regnes som feminint og maskulint,

samt hvilke forventninger som stilles til kvinner og menn. Forventninger som ilegges menn, er at de skal være opptatt av ting utenfor hjemmet, være harde og tøffe, selvhverdende og konkurranseinnstilte, mens kvinner forventes å være opptatt av hjemmet og barna, med et omsorgsfullt og kjærlig vesen (Strand, 2007, s. 366).

3.2 Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Norske kvinner og menn har i mange tilfeller like muligheter for å kvalifisere seg til de samme jobbene. I det norske arbeidsmarkedet er likevel mange sektorer, næringer og yrker tydelig dominert av ett kjønn. For eksempel arbeider en høy andel kvinner innen helse, utdanning og omsorg, mens en høy andel menn arbeider innen håndverk, bygg og anlegg, samferdsel og informasjonsteknologi (Reisel & Teigen, 2014, s. 11). En slik fordeling kalles et kjønnsdelt arbeidsmarked.

Det skilles ofte mellom horisontal og vertikal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Horisontal segregering handler om hvordan kvinner og menn fordeles mellom ulike sektorer, næringer og yrker, mens den vertikale segregeringen handler om hvordan kvinner og menn bekler ulike posisjoner i stillingshierarkiet, med en særlig underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger (NOU, 2012: 15, s. 31). Denne oppgaven fokuserer på den horisontale kjønnssegregeringen, fordi oppgaven undersøker kvinners erfaringer i et mannsdominert yrke. Den enkeltes stillingsposisjon er ikke en del av undersøkelsen og vil derfor ikke utdypes videre i denne masteroppgaven.

Menneskers grunnleggende forestillinger om ulikheter mellom kjønnene er eksistensgrunnlaget til den horisontale kjønnssegregeringen (Ellingsæter, 2014, s. 87). Dette beskrives av Ellingsæter (2014) som hvilke egenskaper, styrker og ferdigheter en forestiller seg at kjønnene har, hvor de kulturelle normene tilsier at kvinnelige fortrinn er empati, omsorg og sosiale relasjoner, mens mannlige fortrinn knyttes til logisk og rasjonell tenking, fysisk styrke og analytiske evner. Det finnes forventninger i arbeidslivet om hva kvinner og menn passer til og hvem som egner seg best til hva. Når enkelte yrker er tydeligere representert av ett kjønn, vil de kulturelle forestillingene om hva som «passer» kvinner og menn, samt hva som er «kvinnelig» og «mannlig», reproduseres og vedlikeholdes (Solheim & Teigen, 2006, s. 8). En slik kjønnssegregering er dypt forankret gjennom oppdragelse og sosiale samhandlinger, men også gjennom samfunnets økonomiske organisering (Ellingsæter, 2014, s. 87).

Yrker som er dominert av ett kjønn, vil skape eller opprettholde kjønnsbetingede stereotypier, som igjen gjør det mer utfordrende og mindre attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke seg til slike yrker (Reisel, 2014, s. 119). Så lenge kvinner og menn opplever yrkesvalget som uttrykk for eget kjønn, vil kjønnssegregeringen bestå (Charles & Bradley referert i Ellingsæter, 2014, s. 87). Kjønnstypiske yrkesvalg kan også handle om biologiske, sosiale eller kulturelle forskjeller, hvor kvinner og menn rett og slett foretrekker ulike yrker, som igjen viderefører kjønnssegregeringen (Ellingsæter, 2014, s. 87). Før kvinner ble yrkesaktive, var det kvinnens oppgave å passe barn, stelle for de eldre og ta vare på de syke. Tjenester og oppgaver som kvinnen tidligere utførte innad i familien, er med årene profesjonalisert og overført til den betalte delen av arbeidsmarkedet, med et stort antall kvinnelige ansatte (Barth, Hardoy, Schøne, & Østbakken, 2014, ss. 109, 117). Et kjønnsdelt arbeidsmarked tilrettelegger for å videreføre den tradisjonelle arbeid-familie-fordelingen, noe som også gjør kvinnen til den økonomiske taperen (Reisel & Teigen, 2014, s. 22). Enkelt sagt kan en si at kjønnsdeling ofte reproducerer og forsterker kjønnsdeling, altså er det selvforsterkende, både hjemme og i arbeidslivet.

Et kjønnsdelt arbeidsmarked fører til strukturelle hindringer for kvinner til å oppnå samme økonomiske rettigheter og reelle valgmuligheter for yrkesdeltakelse som menn (Solheim & Teigen, 2006, s. 7). Kvinner dominerer yrkesgrupper med lavt lønnsnivå, begge kjønn er representert i yrkesgrupper med moderat lønnsnivå, mens menn dominerer yrkesgruppene med høyt lønnsnivå (Østbakken, Barth, & Schøne, 2014, s. 209). Noen forklarer lønnsforskjellene mellom kjønnene med at kvinner er ute av arbeidslivet i lengre perioder for å føde og passe barn, mens andre forklarer lønnsforskjellene med at kvinner og menn arbeider innen ulike næringer og yrker med ulike lønnsregimer (Østbakken, Barth, & Schøne, 2014, s. 205).

I spørsmålet om hvorfor kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet bør reduseres, beskriver Reisel og Teigen (2014) tre sentrale begrep; rettferdighet, nytte og legitimitet. Innenfor et kjønnsdelt arbeidsmarked, handler *rettferdighet* om hvorvidt kvinner og menn har de samme reelle mulighetene for å gå inn i yrker eller stillinger som domineres av det motsatte kjønn (Reisel & Teigen, 2014, s. 21). Den maritime næringen oppnår rettferdighet dersom kvinner har de samme reelle mulighetene for å arbeide på sjøen som menn. Det neste handler om hvilken *nytte* samfunnet har av at begge kjønns talent, potensial og ressurser utnyttes til det fulle, uavhengig om kvinner og menn har like eller forskjellige perspektiver, erfaringer og bidrag. Det siste begrepet knyttes til *legitimitet* for kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet og rimelige kjønnssammensetning på ulike områder (Reisel & Teigen, 2014, s. 22). Dette handler om

hvordan kvinners økte utdanningsnivå og arbeidsdeltakelse reduserer et mannsdominert samfunn.

3.3 Kjønnslikestilling og kjønnsdiskriminering

Arbeidstakere i Norge har flere rettigheter og plikter med arbeidsgiver, eksempelvis retten på et forsvarlig arbeidsmiljø og plikt til å møte på jobb til avtalt tid. Kvinner og menn har like rettigheter og vern i arbeidslivet gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Jf. § 1 er loven blant annet innført med intensjon om å styrke kvinners posisjon i arbeidslivet. Likevel er det et stykke igjen før en kan si at kjønnene er likestilt i det norske arbeidslivet generelt og som arbeidstakere om bord på fartøy spesifikt. Kvinner som er enslig eller i mindretall i organisasjoner, er lett synlig og står i kontrast til resten av arbeidsgruppen (Strand, 2007, s. 369). Disse kvinnene er lett å oppdage i mengden, som igjen gjør det enkelt for enkeltindivider eller grupper å behandle kvinnen spesielt eller isolere henne. Om bord på fartøy er kvinner en minoritet og ulikheten til majoriteten kommer tydelig frem dersom kvinnen blir gravid. Strand (2007) hevder det er lettere for enkeltindivider eller gruppen i et mindretall å bli utpekt som et symbol for å være noe, istedenfor å være den personen som en er. Kanter (1977) mener organisasjoner minimum må ha 40 % representasjon av ett kjønn for å unngå ulempene som følger av å tilhøre et mindretall (Strand, 2007, s. 370).

En annen faktor som har betydning for mindretallet i en organisasjon, er organisasjonsstrukturen. Strukturen definerer hvem som sitter i hvilken stilling og avgjør dermed hvem som har makt og muligheter til å bestemme (Strand, 2007, s. 370). Flest menn bekler lederstillinger og menn sitter dermed med mye makt. Samtidig kan en slå fast at det er udemokratisk dersom kun halve arbeidsstyrkens kjønn har tilgang til maktstatus, høye lønninger osv. (Strand, 2007, s. 371). Den offentlige utredningen *politikk for likestilling* sier at deltakelse på like vilkår blant annet handler om like sjanser og anledninger til å være jevnbyrdig. Valgfriheten er kun reell dersom en kan velge på tvers av tradisjon og det slås fast at likestillingspolitikken må legge til rette for en slik valgfrihet (NOU, 2012: 15, s. 27). Politikerne ønsker seg også rom for mangfold og frihet til å velge uavhengige av tradisjonelle forventninger. Samtidig slås det fast at visse yrker har et allment anerkjent behov for begge kjønn, eksempelvis yrker knyttet til pleie- og omsorg, barn, akademia, politi og rettsvesen. (NOU, 2012: 15, s. 139). Yrker til sjøs er ikke listet blant disse. Dette kan være et uttrykk for at en i statlig politikk ikke ser for seg at samfunnet vil dra nytte av at begge kjønn er godt

representert i yrker til sjøs, altså det Reisel og Teigen (2014, ss. 21-22) beskriver som nyttebegrepet.

Et samfunn med like rettigheter og muligheter for begge kjønn, vil i større grad oppnå kjønnslikestilling. I noen tilfeller vil forskjellsbehandling bidra til likestilling, i andre tilfeller er forskjellsbehandling diskriminerende. En vanlig definisjon på diskriminering er usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling på bakgrunn av for eksempel kjønn. Det skilles mellom direkte og indirekte diskriminering. *Direkte diskriminering* er situasjoner hvor individer eller grupper behandles ulikt, som for eksempel i situasjoner hvor en blir forskjellsbehandlet på usaklig grunnlag. *Indirekte diskriminering* skjer når individer eller grupper behandles likt, som igjen medfører favorisering av noen individer eller grupper fremfor andre (Midtbøen, 2014). Menneskerettighetene slår blant annet fast at kjønnsdiskriminering skjer dersom kvinner med barn uoffisielt får begrensede karrieremuligheter (Human rights channel, 2021).

Til tross for at flere kvinner satser på karriere og at flere kvinner tar høyere utdanning enn menn (SSB, 2021), er kvinner i færre lederstillinger enn menn. Kvinner gjør mest husarbeid, arbeider oftere i redusert stilling, tjener mindre og har oftest hovedansvaret i hjemmet (Thuen, 2011, s. 306). Dersom kvinner skal bli mer aktive i yrkeslivet, må det offentlige og organisasjonene i arbeidslivet tilrettelegge for ordninger som kan gjøre det enklere å kombinere arbeid og familieliv, både for kvinner og menn (Thuen, 2011, s. 307). Organisasjoner har handlingsrom for å tilrettelegge for den enkelte arbeidstaker, for eksempel i perioder hvor en er småbarnsforeldre. Thuen (2011) slår fast at det er utfordrende å vite hvor mye arbeidsgiver skal involvere seg i privatlivet til sine ansatte og stiller spørsmål om hvem som skal definere grensene; den enkelte linjeleder eller et overordnet nivå. Ledere og organisasjoner viser ulik forståelse og aksept for utfordringer på hjemmebane som påvirker den ansattes jobb i organisasjonen (Gran referert i Thuen, 2011, s. 307).

4. Metode

Denne oppgaven utforsker norske kvinnelige sjøfolks erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Semistrukturerte kvalitative intervjuer er benyttet som forskningsmetode. Dette kapitlet gjør rede for fremgangsmåten som er benyttet for å belyse forskningsspørsmålet, med tilhørende styrker og svakheter. Først presenteres valg av forskningsmetode. Deretter beskrives fremgangsmåten for rekruttering av utvalget, gjennomføring av intervju og analyse av fremgangsmåte, før det gjøres rede for noen kvalitetsvurderinger og metodiske svakheter. Avslutningsvis i dette kapitlet vil jeg reflektere over noen etiske betraktninger i arbeidet.

4.1 Valg av metode

Metode handler om hvordan forskeren går frem for å samle informasjon, samt analysere og tolke data (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 25). I samfunnsvitenskapelig forskning skiller man ofte mellom to ulike hovedretninger av forskningsmetoder: kvalitative og kvantitative (Johannessen et al., 2016, s. 27). Å velge mellom kvalitativ og kvantitativ metode handler om hva en ønsker å undersøke. Kvantitativ metode fremhever oversikt og søker forklaring, mens kvalitativ metode fremhever innsikt og søker forståelse (Tjora, 2021, s. 35).

En kvalitativ tilnærming er ideell for å få tak på informantenes tanker og følelser (Tjora, 2021, s. 36). Den er også ideell for å få innsikt i menneskers opplevelser, synspunkter og forståelse av erfaringer (Thagaard, 2018, s. 12). Med bakgrunn i ønske om å finne svar på hvordan norske kvinnelige sjøfolk erfarer arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv, anser jeg kvalitativ metode som en fruktbar metodisk fremgangsmåte. Intervju er særlig hensiktsmessig å bruke når forskeren ønsker innsikt i intervjupersonens perspektiver om dagligdagse temaer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Gjennom intervju kan informanten relativt fritt reflektere over egne erfaringer rundt arbeidsgivers tilrettelegging og familieliv (Tjora, 2021, s. 127). Forhåndsbestemte åpne spørsmål sikrer lik spørsmålsstilling, som igjen gir muligheten til å innhente flere erfaringer knyttet til samme spørsmål, samtidig som informanten gis rom for egne betraktninger innenfor temaet.

4.2 Rekruttering av utvalg

Informantene i denne undersøkelsen er syv kvinner i alderen 30 til 50 år. Kvinnene er strategisk valgt ut, som betyr at jeg har spurt dem om å delta som informanter fordi det er stor sannsynlighet for at de har gode forutsetninger for å uttale seg om temaet på en reflektert måte (Tjora, 2021, s. 145). Utvalget er derfor ikke representativt for norske kvinnelige sjøfolk som populasjon, men det er heller ikke formålet med kvalitative utvalg (Thagaard, 2018, s. 55). Forespørsel om å delta i masterprosjektet som informant ble sendt ut via et innlegg på en lukket gruppe på Facebook for kvinner som jobber på sjøen eller i maritim næring. Kriteriene for å delta var at: 1) kvinnen var norsk statsborger, 2) jobber eller har jobbet på fartøy og 3) hun arbeidet på fartøy før hun ble gravid og 4) hun hadde fått barn. Med utgangspunkt i disse kriteriene ville kvinnene kjenne til det norske regelverket og rettighetene i forbindelse med foreldrepermisjon.

Seks av informantene meldte selv interesse etter publiseringen av innlegget. Noen av kvinnene som først meldte sin interesse, svarte ikke på videre henvendelse fra meg. Den syvende informanten ble spurt direkte om hun kunne tenke seg å delta. Denne kvinnen har jeg møtt én gang gjennom den maritime næringen og jeg visste at hun hadde barn og arbeidet på sjøen. Hun ble spurt fordi jeg etter samtale med henne hadde et inntrykk av at hun hadde erfaringer med arbeidsgiver og svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Alle som meldte interesse i de fire ukene jeg hadde satt av til å gjennomføre intervju, var innenfor kriteriene for å delta. De som responderte på videre henvendelse fra meg ble intervjuet. Når syv intervju var gjennomført opplevde jeg at mange av svarene var gjentakende på tvers av informantene. Det er vanlig å stoppe intervjuprosessen når en når et punkt hvor en opplever at nye intervju ikke tilfører ny informasjon. Kvale og Brinkmann (2015, s. 148) beskriver dette som et «metningspunkt» i intervjustudier. Etter syv intervju opplevde jeg at jeg hadde god innsikt i hvordan norske kvinnelige sjøfolk erfarer arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med etablering av familie.

Informantene har jobbet på ulike fartøy mellom 6 og 23 år og har født mellom ett og tre barn. Tre av informantene fikk første barn i midten eller slutten av 20 årene og fire av informantene fikk første barn i 30- eller 40 årene. Kvinnene har ulike fagfelt og erfaring fra ulike rederi og landorganisasjoner. Både sivile og statlige organisasjoner er representert. Som en del av anonymiseringen er informantene tildelt pseudonymer. Tabell 1 gir en oversikt over noen av informantenes kjennetegn.

Pseudonym	Alder	Ca. antall år på sjøen	Siste/nåværende fagfelt på sjøen	Antall barn
<i>Kristin</i>	<i>41</i>	<i>12</i>	<i>Navigasjon</i>	<i>2</i>
<i>Vera</i>	<i>30</i>	<i>6</i>	<i>Dekk</i>	<i>1</i>
<i>Josefine</i>	<i>48</i>	<i>21</i>	<i>Maskin</i>	<i>3</i>
<i>Kamilla</i>	<i>36</i>	<i>17</i>	<i>Maskin</i>	<i>1</i>
<i>Wenche</i>	<i>37</i>	<i>6</i>	<i>Navigasjon</i>	<i>1</i>
<i>Adele</i>	<i>36</i>	<i>10</i>	<i>Navigasjon</i>	<i>2</i>
<i>Sandra</i>	<i>50</i>	<i>23</i>	<i>Navigasjon</i>	<i>2</i>

Tabell 1: Oversikt over informantene

Etter kontakten med informanten var opprettet via privat melding på Facebook, ble informasjon og samtykkeskjemaet oversendt (se: Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informantene). Deretter avtaltes dag og klokkeslett, samt hvilken digital plattform som var ønskelig for intervjuet. Samtykke ble innhentet muntlig i starten av intervjuet, både før og etter lydopptakeren ble startet.

4.3 Gjennomføring av intervju

Intervjuguiden (se: Vedlegg 2: Intervjuguide) er basert på åpne spørsmål som gir informanten rom til å fortelle om sine erfaringer (Thagaard, 2018, s. 97). Spørsmålene i starten er laget som oppvarmingsspørsmål, hvor informanten kan «snakke seg varm» ved å fortelle om seg selv, før spørsmålene om selve kjernen i intervjuet stilles (Tjora, 2021, ss. 159-160). Intervjuguiden inneholder også hjelpeord eller hjelpesetninger for å sikre flere aspekter ved spørsmålet. Eksempler på hjelpeord som ble brukt i intervjuguiden er «hvorfor» eller «hvordan opplevdes det».

For å kvalitetssikre innholdet i intervjuguiden, gjennomførte jeg et prøveintervju med en venninne som har tre barn, men ingen tilknytning til det maritime arbeidslivet. Basert på hennes erfaringer med å få barn og returnere til arbeidslivet etter endt foreldrepermisjon, kunne hun si hvordan spørsmålene opplevdes som treffende for henne. Det ideelle hadde vært å gjennomføre et prøveintervju med en person i utvalgsgruppen min (kvinnelige sjøfolk), men på grunn av de

pragmatiske tidsbegrensningene tilknyttet masterprosjektet hadde jeg ikke mulighet til å rekruttere noen utenfor egen omgangskrets til prøveintervju. Jeg opplevde likevel at prøveintervjuet var nyttig både for å teste ut intervjuguiden min, men også fordi det gav meg verdifull trening som intervjuer (Thagaard, 2018). Ved å gjennomføre et prøveintervju fikk jeg testet meg selv som intervjuer, endret ordlyden i enkelte spørsmål og testet hvordan spørsmålene kunne oppfattes. Under prøveintervjuet ble det også avdekket rom for misforståelse i ett av spørsmålene og dette ble derfor endret på. Jeg tilførte også flere hjelpeord som kunne være nyttig på to av spørsmålene.

På grunn av restriksjoner knyttet til covid-19, ble intervjuene gjennomført digitalt. Plattformene Skype, Microsoft Teams, Facebook videosamtale og Facetime ble benyttet. En fordel med digitale intervju er muligheten for stor geografisk spredning på informantene (Thagaard, 2018, s. 111). Alle informantene i denne undersøkelsen bor på ulike steder i landet. Det er også fordelaktig for meg som forsker at geografisk avstand ikke er til hinder for å gjennomføre intervju. En annen fordel er muligheten til å gjennomføre intervju når det passer informanten best, uavhengig av behov for barnepass. Seks av intervjuene ble gjennomført med video hvor begge kunne se hverandre, mens ett intervju måtte gjennomføres uten video av meg på grunn av dårlig nettforbindelse. Å benytte video var en del av forespørselen om å delta.

Samtalen med informanten startet med en kort presentasjon av meg som forsker. Deretter snakket vi om informasjonsskrivet og avklarte bruk av lydopptaker. Samtlige informanter samtykket til bruk av lydopptaker. Bruk av lydopptak styrker datainnsamlingens reliabilitet, da oppmerksomheten fullt og helt kan rettes mot samtalen, samtidig som en sikrer korrekt gjengivelse av det som blir sagt (Tjora, 2021, s. 180). Alle intervjuene ble fullstendig transkribert for å sikre best mulig data til analysen (Tjora, 2021, s. 181). Detaljer som lengre pauser, nøling og latter er tatt med i transkriberingen for å tilføre flere detaljer. Den transkriberte datamengden utgjorde til slutt 44 A4-sider med tekst.

Intervjuguiden ble i enkelte intervju benyttet mer slavisk enn andre intervju. Dersom informanten selv kom inn på tema eller spørsmål som intervjuguiden tok for seg på et senere tidspunkt, forsøkte jeg å la informanten fortelle om dette når de selv kom inn på det. I noen tilfeller hadde informanten allerede besvart spørsmålet og det ble derfor naturlig å hoppe over enkelte spørsmål eller forandre på rekkefølgen ut fra hvordan samtalen løp. I intervjuene hvor informanten hadde mindre å fortelle eller havnet utenfor tema, ble guiden i større grad fulgt slavisk. Spørsmålene som ikke ble besvart gjennom det informanten fortalte ble stilt direkte.

Oppfølgingsspørsmål ble stilt ved behov for utdyping. Enkelte av informantene hadde få erfaringer og således lite å fortelle, mens andre hadde flere erfaringer og mye å fortelle. Jeg forsøkte etter beste evne å stille oppfølgingsspørsmål for å frem ulike momenter rundt temaet. Intervjuene varte mellom ca. en halv time til nærmere en og en halv time.

Hovedtemaene fra intervjuguiden handlet om hvordan kontakten og samarbeidet med arbeidsgiver hadde vært i permisjonstiden og hvilke tiltak som var avtalt med arbeidsgiver i forbindelse med endt permisjon. Spørsmålene var også rettet mot å få tak på hva som hadde fungert, hva som kunne vært bedre og hva informantene opprinnelig ønsket. I forbindelse med intervjuguidens hovedtema snakket flere av informantene om svangerskap og familieliv. Flere interessante og relevante funn kom også frem gjennom intervjuguidens siste spørsmål, hvor informanten ble spurt om hun ønsket å tilføye noe eller om hun tenkte det var noe jeg burde spurt om.

4.4 Analyse

Tematisk analyse er benyttet som fremgangsmåte for å analysere datainnsamlingen. Tematisk analyse består av fire steg: få oversikt over data, kode gjennom å sette ord på viktige poeng, sortere data i kategorier ut fra temaer (koder) og til slutt rapportere temaene (Johannessen, Rafoss, & Rasmussen, 2018, s. 282). Den siste fasen skjer gjennom drøftingen.

For å oppnå en håndterlig mengde datamateriale er det viktig å redusere mengden (Johannessen et al., 2016, s. 161). Etter lydfilet var transkribert, ble alle lydfilet hørt gjennom én gang til, samtidig som jeg fulgte med på den transkriberte teksten. Interessante funn som kunne belyse forskningsspørsmålet ble markert underveis og deretter tatt med videre i et felles dokument hvor funnene ble tildelt ulike koder. I denne fasen besto kodingen av å tildele funnene stikkord basert på innholdet (Johannessen et al., 2018, s. 289). Funn som ikke ble kategorisert som interessante ble ikke tatt med videre. Mine refleksjoner knyttet til kodingen ble også notert ned underveis i dette arbeidet (Johannessen et al., 2018, s. 285). Egne notater ble et viktig bidrag for å sortere funnene, fordi dette lettet prosessen med å håndtere innhentede data, samt oppdage sammenhenger og motsetninger.

I neste fase så jeg på dataene i en større helhet gjennom å kategorisere funnene i temaer (Johannessen et al., 2018, s. 294). Etter kategoriseringen ble det aktivt lett etter temaer og

undertemaer som kunne belyse forskningsspørsmålet i resultat- og analysedelen. For å gjøre denne fasen lettere ble det benyttet disposisjoner for å sortere ut hva som skulle med hvor (Johannessen et al., 2018, s. 302). Tabellen under viser en oversikt over hvilke kategorier og koder som ble tatt med videre til resultat og analysedelen.

Kategorier	Graviditet	Permisjon	Tilbake på jobb	Familie
Koder	Problemer med å bli gravid på en-en system	Måtte selv ta kontakt med rederiet før oppstart	Ønsker å seile, men med kortere turnus	Avhengig av barnevakt
	Mistet økonomiske bidrag/tillegg	Ingen eller lite formell kontakt fra rederiet	Rederiet ga landstilling for en periode	Avhengig av villig partner hjemme
	Rederiet mente jeg skulle sykmelde meg når jeg ble gravid	Sertifikater som går ut	Ønske om rolig overgang tilbake i arbeid	Barna ønsket ikke at mor skulle være borte så lenge
	Sa ikke fra om graviditeten	Permisjonen er kort	Ble fulgt opp og fikk en kortere tur første turen	Har fått en unge, mener en da må kunne ta vare på ungen
	Gruet seg for å si fra om graviditeten	Ikke ønsket på fellesmøte	Håper å komme tilbake når barna er større	Press fra partner om å finne seg noe annet
	Utfordringer med systemet - NAV	Glemt av rederiet i omstillings-prosess	Ingen utfordringer med å komme tilbake i jobb	Holdninger fra andre – hva skal du gjøre nå da?
		Usikker på seg selv		
		Mistet stillingen		

Tabell 2: Koding og kategorisering

4.5 Kvalitetsvurderinger

Informantene ble rekruttert gjennom en gruppe på Facebook som jeg var medlem av før prosjektets start. I innlegget hvor jeg søkte etter informanter opplyste jeg om min tilhørighet til sjøen. Min kunnskap og erfaring som kvinne til sjøs medfører både metodiske fordeler og utfordringer for mitt masterprosjekt. Thagaard (2018) påpeker at kjennskap til feltet som det forskes på først og fremst er en fordel i kvalitativ forskning. Dette er blant annet fordi en forsker som tilhører og kjenner miljøet kan tiltrekke seg flere informanter enn en forsker som kommer utenfra, fordi det kan redusere en mulig sosial distanse til informantene eller gjøre det mindre skummelt for informantene å melde interesse for deltakelse (Thagaard, 2018, s. 105). Jeg, med min tilknytning til sjøen, har som forsker større innsikt og forståelse for terminologi, kultur og struktur om bord på fartøy når informantene forteller om dette. Det kan igjen gjøre det enklere for informantene å delta når de kan snakke med en av sine «egne».

Forskerens kjønn kan også ha betydning for informantenes deltakelse. Når både forsker og informant er kvinne, kan problemstillinger og tema som tidligere er lite forsket på løftes frem (Thagaard, 2018, s. 106). Kvinnelige forskere kan være opptatt av andre ting enn mannlige forskere, som igjen kan føre til at nye temaer og problemstillinger settes på dagsorden. Flere av informantene uttrykte engasjement og begeistring for temaet. Dette kan ha påvirket deres vilje til å delta i positiv forstand, samtidig som det kan ha betydning for hvor mye kvinnene har delt. Det kan også være jeg har fått kjennskap til sider av temaet som intervjupersonene ønsket å dele med andre kvinner (Thagaard, 2018, s. 107). Gjennom å selv være kvinne kan jeg ha tiltrukket meg flere informanter enn jeg ellers ville gjort. Kombinasjonen av å være kvinne og tilhørigheten til sjøen kan også ha påvirket hvor mange og hvem som meldte interesse. Denne kombinasjonen kan også ha påvirket etableringen av tillit til meg som forsker i intervjusituasjonen. Det kan være lettere å stole på en ukjent kvinne fra samme miljø, enn en ukjent som ikke kjenner miljøet.

På grunn av eget ståsted kan det være jeg som forsker bevisst eller ubevisst tar «parti» med informantene og overser viktige aspekter eller detaljer i datainnsamlingen eller analysearbeidet. For å unngå dette har jeg forsøkt å være kritisk til eget arbeid og innta et åpent sinn når jeg har arbeidet med dataene. En fallgrube er å «bli en av de» gjennom å føle en sterk identifisering og engasjement eller nærhet til informantene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108). Arbeidet styrkes ved å være bevisst på at dette kan skje og forsøke å identifisere når det skjer. Arbeidet svekkes fordi det kan skje ubevisst og fordi jeg som menneske aldri vil lykkes i å være fullstendig

objektiv. Min innsamling og analysering av data kan derfor svekke resultatet. I mitt arbeid har jeg imidlertid forsøkt å lese materialet med analytisk distanse, guidet av mine teoretiske briller, samt forsøkt å identifisere når eller om jeg har kommet for «nært» informantenes fortellinger.

Selv har jeg ikke egne barn eller erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Men jeg har likevel egen kunnskap, oppfatninger og hypoteser knyttet til kjønn og arbeidsliv på fartøy. På den ene siden kan nettopp det at jeg ikke har egne barn og erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging gi meg en analytisk distanse. På den andre siden kan det være min førforståelse om temaet preger hvordan jeg forstår og tolker resultatene. Mitt engasjement for temaet kan også påvirke resultatene (Tjora, 2021, s. 279). Under intervjuet forsøkte jeg å fremstå som interessert og aktiv (Thagaard, 2018, s. 106). For å skape flyt i samtalen benyttet jeg også prober som for eksempel «ja» eller nikk for å signalisere interesse for det informanten fortalte (Thagaard, 2018, s. 96). Likevel kan det være jeg ikke lyktes med å gjøre informanten komfortabel nok til å dele viktige og relevante erfaringer om temaet med meg. Dette kan også ha påvirket resultatene.

4.6 Metodiske begrensninger ved masteroppgaven

En metodisk begrensning med semistrukturerte intervju, er muligheten til å kun intervju et lite antall informanter på grunn av ressursene det krever (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 148). Når kun et utvalg av populasjonen intervjues kan en ikke vite om en har fått tak i alle erfaringene som finnes blant kvinnelige sjøfolk og temaet. En annen begrensning er sjansen for at intervjueren ikke lykkes i å etablere en god dialog hvor informanten har tillit til intervjueren og ønsker å dele personlige betraktninger. I to av intervjuene opplevde jeg utfordringer med å få informanten til å fortelle mer og gi flere detaljer. I disse tilfellene forsøkte jeg å vinkle spørsmålene på andre måter eller stille spørsmålet annerledes, uten å særlig lykkes med det. En tredje metodisk begrensning er tapet av en fullstendig ustrukturert samtale hvor informanten selv får fritt fortelle om temaet. Selv om forhåndsbestemte åpne spørsmål gir rom for egne betraktninger innenfor temaet, kan en samtale hvor informanten selv i enda større grad styrer samtalen, føre til oppdagelsen av andre viktige vinklinger som ellers ikke hadde kommet frem.

Svakheten med digitale intervju som jeg har gjort, er tapet av en samtale hvor begge befinner seg i samme rom. Selv om det er mulig å se hverandre via video, vil nettforbindelsen og videoens kvalitet påvirke hvordan samtalen oppleves. Bildet på video kan også «henge» i

forhold til lyden, noe som igjen kan føre til at informant og intervjuer snakker samtidig. Dette skjedde i noen av intervjuene og gjorde samtalen noe utfordrende, fordi en ikke ønsker å avbryte informantens resonnement. Det er også lettere å misforstå eller ikke høre hele eller deler av hva som blir sagt når samtalen skjer via internett. Dette skjedde også i noen av intervjuene og medførte at jeg måtte be informanten om å gjenta det hun nettopp sa. Når intervjuet foregår digitalt, kan også en form for distanse skapes mellom intervjuer og informant. Når en ikke sitter i samme rom, kan en kanskje gjøre ting samtidig som intervjuet foregår som en kanskje ikke hadde gjort hvis begge var på samme sted. I ett par tilfeller skjedde småting underveis i intervjuet som tok informantens oppmerksomhet.

Seks av informantene meldte selv interesse etter publiseringen av innlegget. Personer som selv tar kontakt for å delta i forskningsprosjektet, kalles utvalg basert på selvseleksjon og handler om hvem som er tilgjengelig for forskeren (Thagaard, 2018, s. 56). I og med at deltakelse til undersøkelsen er frivillig, må deltakerne selv inneha et ønske om å delta, fordi ingen kan tvinges til å snakke. Det er vanskelig å vite om informantene som ønsket å delta tok kontakt på grunn av svært gode eller dårlige erfaringer med tilrettelegging. Det kan også være de tok kontakt fordi erfaringene var nøytrale eller på grunn av helt andre årsaker. Utvalget i denne undersøkelsen kan representere et skjevt bilde av populasjonen kvinnelige sjøfolk med barn. Dersom det er tilfelle, kan datainnsamlingens reliabilitet svekkes.

Begrensningen med fremgangsmåten min, er mulige tap av refleksjoner og erfaringer fra kvinner som ikke meldte interesse. Som forsker kan jeg ikke vite om jeg har lyktes med å innhente alle erfaringer som kvinnelige sjøfolk har med arbeidsgivers tilrettelegging med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Jeg kan heller ikke vite hvorfor disse kvinnene eventuelt ikke meldte interesse. Det kan også være min fremgangsmåte ikke har nådd frem til alle kvinnelige sjøfolk med relevant erfaring. En annen begrensning er mulige tap av sentrale erfaringer om temaet fra kvinner som ikke svarte på annengangskontakt eller som ikke fikk en direkte forespørsel om å delta.

4.7 Etiske betraktninger

På grunn av ønske om å benytte lydopptaker under intervjuene er prosjektet innmeldt og godkjent av NSD² (se: Vedlegg 3: Meldeskjema til NSD). Retningslinjer for oppbevaring av lydfiler er også fulgt. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), beskriver særlig tre generelle krav til etikk: personopplysninger, informert samtykke og muligheten til å trekke seg (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018). Informantene fikk denne informasjonen gjennom et informasjonsskriv om undersøkelsen (se: Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informantene). Som forsker har jeg et ansvar for å ivareta informantene, og må derfor hindre negative konsekvenser som forskningen kan ha for informantene mine (Thagaard, 2018, s. 26). Jeg har derfor etter beste evne forsøkt å beskytte informantenes identitet og hele tiden reflektert rundt hvordan jeg best mulig kan ivareta informantene mine. Informert samtykke er med på å sikre en viss kontroll med å delta (Thagaard, 2018, s. 27).

I informasjonsskrivet ble informantenes rettigheter, konfidensialitet og frivillighet til deltakelse beskrevet. Konsekvensene av å delta eller trekke seg er også utdypet. Samtykke til deltakelse og bruk av lydopptaker ble innhentet muntlig før og etter lydopptakeren ble startet. Lydopptakene ble slettet etter analysearbeidet var ferdigstilt. Deltakelse i forskningsprosjekt skal ikke bidra til å skade deltakerne (Thagaard, 2018, s. 114). For å verne om konfidensialiteten til informantene, er det ikke gitt en detaljrik presentasjon av hver enkelt informant. Det er også gjort enkelte symbolske utskiftninger i presentasjonen av resultatene for å skjule informantenes identitet (Thagaard, 2018, s. 25). I tillegg er det utviklet enkelte konstruerte kasuser for å skjule opplysninger som kan identifisere informantene (Thagaard, 2018, s. 167). Rederitilhørighet og bosted er heller ikke tatt med og pseudonymer er benyttet.

² Norsk senter for forskningsdata

5. Resultat og analyse

Denne masteroppgaven utforsker forskningsspørsmålet: *Hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv?* I dette kapitlet vil jeg presentere og analysere datamateriale for å belyse forskningsspørsmålet. Datamaterialet vil analyseres i dialog med de utvalgte teoretiske perspektivene og tidligere forskning. For å gjøre dette kapitlet oversiktlig, deles det inn i fire underkapitler. Første underkapittel handler om *arbeidsgivers tilrettelegging før foreldrepermisjon*. Det neste er *arbeidsgivers tilrettelegging underveis i foreldrepermisjon* og det tredje er *arbeidsgivers tilrettelegging etter foreldrepermisjon*. Til slutt kommer *hva skal du gjøre nå?* som handler om forventningene fra omgivelsene og forhold knyttet til familielivet.

5.1 Arbeidsgivers tilrettelegging før foreldrepermisjon

AFI-rapporten (2008) understreket at dårlig behandling av gravide og permisjonstakere ofte handlet om liten systematikk i personalarbeidet og ad-hoc-beslutninger, hvor arbeidsgiver ikke har gode rutiner for behandling av graviditet og foreldrepermisjon blant ansatte (Arbeidsforskningsinstituttet, 2008, s. vi). Mine informanter hadde flere opplevelser knyttet til å informere arbeidsgiver om graviditeten og påfølgende tilrettelegging. Wenche sa det virket som rederiet ikke visste hvordan de skulle håndtere situasjonen og følte seg alene i prosessen med å finne ut hva hun skulle gjøre:

«Det var litt sånne ting man oppdaget da, at kanskje de ikke, var (drar på det) klar, ikke visste. Men de var ikke vant til det. Til å håndtere sånne ting. (stillhet). Liksom, alt måtte du finne ut av selv, og måtte snakke med sjømannslegen og måtte liksom finne ut hva du hadde rett på, hvor lenge du kunne gå før du måtte i permisjon, hvordan du skulle gjøre det sant, skulle man sykmelde seg? Skulle man ha permisjon? Alt det følte du liksom, du sto liksom veldig alene da plutselig. (Litt stille). Så det var litt sånn. Rar følelse».

Wenche hadde til slutt spurt om hun var den første i rederiet som hadde blitt gravid.

«Jeg måtte liksom til slutt spørre da, hva i all verden, dere har [tosifret antall] båter på verdensbasis, jeg kan umulig være første styrmannen som har blitt gravid? Nei, det var jeg ikke. MEN, jeg var den første styrmannen som var blitt gravid, som ikke var blitt sykmeldt umiddelbart. Så det var liksom deres, rederiet sin tilnærming, ja du må sykmelde deg. Du får ikke reise lengre enn til uke 24 eller 26».

Rederiets løsning på graviditeten var at Wenche skulle sykmelde seg. Arbeidsgiver vil bare oppleve gravide arbeidstakere i møte med kvinner, fordi menn kan ikke bli gravid, som igjen medfører ulikheter mellom kvinner og menn. Når det finnes få kvinner i organisasjonen, blir kvinnene lett synlige og står i kontrast til resten av gruppen (Strand, 2007, s. 369). Dersom kvinneandelen til sjøs hadde vært høyere, ville arbeidsgiver oftere møtt gravide sjøfolk og dermed oftere måtte håndtere slike situasjoner jevnlig. Det kunne igjen tvunget rederiet til å finne en løsning for å tilrettelegge og håndtere situasjonen selv, istedenfor å be arbeidstakeren om å løse den gjennom å sykmelde seg. Fordi Wenche er gravid kvinne blir hun utpekt som spesiell og som et symbol på noe som ikke passer inn i organisasjonen (Moi, 2005; Strand, 2007).

Skipsarbeiderloven slår fast at kvinner har rett til svangerskapspermisjon når svangerskapet har vart i seks måneder. Hva som er nøyaktig seks måneder, blir imidlertid opp til arbeidsgiver å tolke, fordi seks måneder på vei kan være alt fra uke 23 til uke 26. Med tanke på fosterets hørsel som utvikles i mors mage er det uheldig for barnet at mor arbeider på fartøy som er utsatt for støy. Støyeksponering under svangerskapet øker risikoen for hørselsskader hos fosteret med 80 % (Karolinska Institutet, 2015). Hvem har ansvaret for å beskytte barnets hørsel før det er født? Skipsarbeiderloven gir arbeidsgiver lov til å ha kvinner på fartøy over halve svangerskapet. Likevel anbefalte ikke Kamillas lege henne å reise:

«(...) jeg fikk jo beskjed fra de [legene] at... når jeg var noen og 20 uker på vei så ville ungen begynne å få hørsel. Og da ble det jo anbefalt at jeg ikke reiste, med tanke på å være i maskin. Det kunne skade hørselen til fosteret».

Likevel var det ikke sjansen for å skade fosterets hørsel som ble utslagsgivende for Kamillas svangerskapspermisjon. Kamilla fortalte hvorfor hun ble sendt i svangerskapspermisjon:

«Det var legen som mente det var det beste med tanke på at jeg ble så sjøsyk. Ble, med en gang jeg ble gravid så ble jeg sjøsyk. Aldri vært sjøsyk før i hele mitt liv. Jeg var om bord en periode, jeg lå og spydde i fire uker. Så. Han mente jeg ikke skulle reise igjen. Jeg fikk jo ikke i meg noe som helst. Og de kunne ikke tilby meg noe, holdt på å si, på land heller, noe på kontoret eller noe som helst. Så da ble det permisjon».

På grunn av lang reisevei mellom rederiets kontorer og Kamillas bosted, var en landstilling uaktuelt. Løsningen ble derfor svangerskapspermisjon, til tross for at formen hennes var fin når hun var på land. Kanter (1977) mener organisasjoner minimum må ha 40 % representasjon av ett kjønn for å unngå ulempene som følger av å tilhøre et mindretall (Strand, 2007, s. 370). Når den nasjonale kvinneandelen til sjøs utgjør 7 % av alle sjøfolk (Norges rederiforbund, 2020),

vil heller ikke prosentandelen gravide sjøfolk være særlig høy siden menn ikke kan bli gravide. Spørsmål om tilrettelegging vil først oppstå når en kvinnelig arbeidstaker blir gravid. Det kan være en forklaring på hvorfor arbeidsgiver ikke har klargjort alternative arbeidsoppgaver for gravide arbeidstakere. Det kan også handle om at slike arbeidsoppgaver ikke eksisterer i organisasjonen. Fordi jobben som skal gjøres i hovedsak er ute på fartøy, kan det være rederiet mangler relevante arbeidsoppgaver ved graviditet. Men hvem har ansvaret for å sørge for lik behandling av gravide og andre arbeidstakere? Er det riktig å ekskludere kvinner fra arbeidslivet på grunn av graviditet? Det kan være enklere å komme tilbake i jobb etter endt permisjon dersom en har arbeidet lengst mulig i svangerskapet og hatt god kontakt med kollegaer så lenge som mulig. Samtidig kan en undre seg over om sykmelding er riktig metode for gravide arbeidstakere, når arbeidsgiver ikke kan tilrettelegge. Er kvinner syke når de er gravide? Wenches sjømannslege og fastlege støttet ikke rederiets løsning om sykmelding:

«Det er så typisk, sa han [sjømannslegen], det har jeg hørt fra flere rederi, de har ikke peiling, det er ikke snakk om, du får ikke noe sykmelding hos noen lege du. Du er frisk som en fisk. Du er jo ikke syk, du er gravid. Og fastlegen min hun steilte og bare nei, nei, nei, du er ikke syk, det er ikke snakk om».

Også andre informanter bekreftet at arbeidsgiver ønsket sykmelding da de ble gravide. Vera sa hun først var sykmeldt og deretter søkte om svangerskapspenger. Vera fortalte om en lang prosess:

«Så, for å få svangerskapspenger, så må du først få lege eller jordmor til å sende, nei skrive, en erklæring på at du ikke kan jobbe. Og så må du ta den med til arbeidsgiver, så må de skrive en erklæring på at de ikke kan tilrettelegge. Så må du sende alt til NAV, og så tar det i hvert fall fire uker før du får svar fra NAV (...) Du kan ikke være sykmeldt samtidig som du søker om svangerskapspenger».

Flere av informantene bekreftet lang saksbehandlingstid og Vera mente det letteste egentlig var å gå sykmeldt:

«Egentlig så er det mye mer lettvint å bare gå sykmeldt. (...) Men samtidig så taper du jo sykedager i forhold til hvis du trenger det etter fødsel».

Mens en venter, kan en ikke være sykmeldt og en vet ikke om en får innvilget svangerskapspenger eller ikke, før svaret på søknaden foreligger. Vera sa:

«Jeg sitter og venter på å få vite om jeg, på en måte, om jeg har penger de neste månedene eller ikke».

Majoriteten av arbeidstakerne til sjøs i dag er menn (Norges rederiforbund, 2020) og slik har det også vært historisk (Lønnå, 2010). Regelverkene som verner og ivaretar arbeidstakere til sjøs, er derfor laget av og for menn. Strukturen definerer hvem som sitter i hvilken stilling og avgjør dermed hvem som har makt og muligheter til å bestemme (Strand, 2007, s. 370). Kvinner som arbeider på sjøen, følger ikke den tradisjonelle kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet (Reisel & Teigen, 2014, s. 11). Det medfører nye situasjoner og behov på grunn av biologiske ulikheter mellom kvinner og menn, særlig i forbindelse med svangerskap og fødsel.

For å redusere et kjønnsdelt arbeidsmarked må blant annet flere kvinner arbeide til sjøs. For å lykkes med det, må kvinneandelen økes. Når begge kjønn er sterkt representert i alle yrker, drar samfunnet størst nytte av begge kjønns talent, potensial og ressurser (Reisel & Teigen, 2014, s. 22). Dersom flere kvinner skal tiltrekkes og bli værende i stillinger på sjøen, må også regelverket tilpasses kvinner. Et regelverk som ikke ivaretar de biologiske forskjellene og behovene, gir ikke like rettigheter og vern i arbeidslivet jf. likestillings- og diskrimineringsloven, og diskriminerer derfor kvinnelige arbeidstakere til sjøs. En av informantene mine fikk erfare hvordan regelverket fungerte i praksis. Sandra var vikar og NAV kom derfor frem til at hun ikke hadde krav på svangerskapspenger, selv om hun hadde vært på jobb over halve svangerskapet:

«Jeg kom veldig dårlig ut av det, i og med at jeg jobbet som vikar, så fikk jeg ikke svangerskapspenger. Eh, og de kommer jo i etterkant av, altså det blir avgjort etter du har fått ungen, at jeg ikke får svangerskapspenger, så da var det for sent å være sykmeldt. Jeg hadde, hun hadde sykmeldt på dagen hun legen min, men jeg var så frisk og rask at jeg ville heller ta svangerskapspenger. Eh, og da fikk jeg ingenting i de to-tre månedene fra du kommer fra, fra jeg stoppet å seile da og til jeg fikk ungen. Så da tapte jeg mye på det. Og da fikk jeg og reduserte foreldrepenger».

Et kjønnsdelt arbeidsmarked fører til strukturelle hindringer for kvinner til å oppnå samme økonomiske rettigheter og reelle valgmuligheter for yrkesdeltakelse som menn (Solheim & Teigen, 2006, s. 7). Fordi en mann aldri kan havne i samme situasjon som Sandra, oppstår økonomiske ulikheter mellom kjønnene som følge av biologiske forskjeller. Noen forklarer lønnsforskjellene mellom kjønnene med at kvinner er ute av arbeidslivet i lengre perioder for å føde og passe barn, mens andre forklarer lønnsforskjellene med at kvinner og menn arbeider innen ulike næringer og yrker med ulike lønnsregimer (Østbakken, Barth, & Schøne, 2014, s. 205). Mine informanter bekrefter noe av dette, men noe er også annerledes. Sandra jobbet så lenge som hun kunne da hun var gravid. Men Sandras økonomiske ulempe handlet om et regelverk som ekskluderte hennes økonomiske rettigheter på grunnlag av hennes stilling som

vikar. Rederiet som Adele jobber i, har en egen policy som fastslår at gravide ikke skal seile. Adele forklarte at gravide i hennes rederi får beholde sjøtillegget mens de er på land eller i permisjon, med unntak av muligheten for månedlig økonomisk kompensasjon som følge av at en ikke får seile i svangerskapet. Likevel holdt Adele graviditeten skjult i starten og forklarte hvorfor:

«Jeg holdt det skjult til tolv uker. Utad. Men skipssjefen og enkeltpersoner om bord visste det. Men det, for det fikk vi jo og forståelse av at det lå trygt i bekkenet og en del sånne ting. Men det hang litt sammen med at året før så mistet jeg i uke ni. Og da var jo jeg og på sjøen».

Da Kristin ble gravid for andre gang, forsøkte rederiet å plassere henne i en landstilling uten seilingstilleggene:

«Og så skulle jeg bli avlønnet da, etter andre vilkår enn det jeg er ansatt for på sjøen. Så de ga meg et tilbud, eh, istedenfor svangerskapspermisjon, som egentlig ikke var et reelt tilbud. Å gå ned i lønn og så gjøre en jobb som man ikke har forutsetninger for å gjøre».

Også Josefine fortalte om perioder med ulønnet permisjon. Hennes førstefødte ble født med en hjertefeil og hun var derfor ikke klar til å dra tilbake på jobb etter endt permisjon.

«Jeg hadde bedt om ulønnet permisjon før jeg visste jeg var gravid, og det hadde jeg vel aldri gjort hvis jeg hadde visst den økonomiske konsekvensen av det. (...) Og hadde jeg visst at jeg var gravid, så hadde det fantes andre økonomiske løsninger enn å bare gå hjemme på pleiepengene».

Tap av lønn kan derfor for noen av informantene knyttes til graviditet og fødsel, mens det for andre handler om ekskluderende regelverk, brudd på regelverk eller behov for å være hjemme med sykt barn. Alle erfaringene fra informantene er imidlertid eksempler på hvordan kvinner taper i arbeidslivet som følge av den biologiske egenskapen å føde barn. Selv om informantene arbeider innen en næring som er dominert av menn, ivaretas ikke kvinnes økonomiske rettigheter av den grunn. En urettmessig forskjellsbehandling skjer med bakgrunn i biologiske egenskaper knyttet til kjønn. Selv om kvinner lovlig sett kan arbeide på sjøen, har ikke kvinner de samme sjansene og anledningene til å være jevnbyrdige med menn (NOU, 2012: 15). Yrker til sjøs har heller ikke allmenne anerkjente behov for begge kjønn og det prioriteres kanskje ikke for å arbeide mot dette heller (NOU, 2012: 15, s. 139). Når kvinner gjør utradisjonelle yrkesvalg, møter de regelverk som ikke er tilpasset deres kjønn, som igjen forsterker samfunnets økonomiske skille mellom kvinner og menn. Resultatet er også at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet lever videre.

5.1.1 Hvor går grensen for arbeidsgivers tilrettelegging?

I et av intervjuene kom det frem et tema som kan være en grensedragning for hva arbeidsgiver skal tilrettelegge for i forbindelse med familieliv. En av informantene hadde utfordringer med å bli gravid med turnusen hun arbeidet, og søkte derfor om permisjon uten lønn for å kunne være hjemme en periode. Kristin fortalte:

«Det var en av grunnene til at jeg gikk i land, for å få barn. Fordi, det var vanskelig for oss med fertiliteten på ett en-en system. Vi ble ikke gravide». (...) Når jeg har tenkt på det selv, har en jo redusert fertiliteten 50 % bare på å jobbe en-en turnus. Om det er mann eller dame som jobber, det spiller jo ikke noen rolle».

Kristin arbeidet opprinnelig en turnus med fire uker på og fire uker av. Da Kristin endelig ble gravid, var hun allerede i permisjon uten lønn og dette ble dermed grunnlaget for permisjonstiden hennes. På grunn av utfordringer med å bli gravid, blir Kristin også en økonomisk taper i møtet med regelverk og rettigheter. Hvem har ansvaret for at kvinner ikke blir samfunnets økonomiske tapere fordi biologiske forskjeller gjør at kvinner er den som må være gravid? Uavhengig av hvilket kjønn den som arbeider på sjøen har, vil problemstillingen være lik for både kvinner og menn som opplever utfordringer med å bli gravide. Forskjellen er imidlertid at mens menn kan gjenoppta arbeidet på sjøen når svangerskapet er et faktum, har ikke kvinner den samme muligheten til «å komme unna med det», fordi barnet nå skal vokse i hennes mage. Kvinner har ikke de samme reelle mulighetene som menn til å stå i arbeidet mens svangerskapet pågår (Reisel & Teigen, 2014).

Hvor går grensen for hva arbeidsgiver skal tilrettelegge for? Thuen (2011) slår fast at det er utfordrende å vite hvor mye arbeidsgiver skal involvere seg i privatlivet til sine ansatte og stiller spørsmålet om hvem som skal definere grensene; den enkelte linjeleder eller et overordnet nivå. Er tilrettelegging for å få barn en problemstilling som tilhører arbeidsgiver? Eller kan den adresseres til velferdsstaten og behovet for å føre samfunnet videre? Det kan være vanskelig å vite hvor grensene går og hvem som har ansvar for hva. Hvem skal imidlertid ta regningen? Er det gravide til sjøs?

5.2 Arbeidsgivers tilrettelegging underveis i foreldrepermisjon

På mange måter har kvinner og menn like muligheter i 2021. Kvinner kan ta utdanning og det finnes flere kvinner i ulike stillinger til sjøs. Men selv om kvinner opprinnelig tenker, ønsker

eller planlegger å være på sjøen og gjøre det samme som menn, har undersøkelser blant fiskere vist at kvinner oftest går i land på grunn av familiære årsaker, mens menn går i land på grunn av ny jobb, utdanning eller ønske om å gjøre noe annet (Grimsrud et al., 2015, s. 3). Selv når barnet er født, kan ikke mor returnere til arbeidet to uker etter fødselen slik fedre kan. På grunn av sår som skal gro, livmor som skal trekkes sammen og en kropp som skal tilbake til opprinnelig størrelse, er ikke mor klar til å returnere til arbeidet samtidig som far (Helsedirektoratet, 2019). Det eksemplifiserer hvordan kvinners muligheter i arbeidslivet på sjøen begrenses av biologiske forskjeller mellom kvinner og menn. Ulikhetene, som i et likestillingsperspektiv ikke skal være der, er i aller høyeste grad til stede på grunn av kvinners egenskap til å føde barn. Wenche fortalte om dette slik:

«Det var jo da man på en måte merket ja, hva skal man si. Det skal være likt for kvinner og menn, og det var da man kanskje merket det først at litt sånn, kanskje det ikke er det, sant. Blant annet at de lyste ut jobben min (...) Så bare, ja vel, skal ikke jeg ha, skal ikke jeg komme tilbake liksom? Joda, men det var ikke sikkert at jeg fikk den samme båten».

Rederiet lyste ut stillingen til Wenche fordi hun skulle være borte fra jobben i forbindelse med foreldrepermisjon. Hun mistet ikke jobben, men hun mistet stillingen til fartøyet som hun hadde seilt med de siste årene. Hvilket fartøy hun skulle seile med når permisjonen var ferdig, kom an på hvilket fartøy som da var ledig. På spørsmål om fedre også måtte bytte fartøy når de fikk barn, svarte Wenche:

«Nei. Men det som er med mange seilende menn, det er at de bruker ikke den retten sin til permisjon på samme måte som andre fedre. (...) Fordi at det de gjør, de aller fleste, de tar permisjonen når de har fritur, fordi det tjener de mest på. Sånn at de er på en måte ikke så synlig borte, de er jo egentlig ikke borte de fra jobben sin i det hele tatt. Det er en rett som sjømenn har, at de kan ta permisjon i friperioden sin, for å på en måte få dobbelt betalt».

Mannlige arbeidstakere til sjøs kan ta ut foreldrepermisjonen når de opprinnelige skulle hatt friperiode hjemme. Med denne løsningen er det heller ikke behov for tilrettelegging fra arbeidsgiver foruten mer utbetaling av lønn. Det kan være en forklaring på hvorfor en del av rederiene til informantene ikke vet hvordan de skal håndtere svangerskap og foreldrepermisjon. Dersom det sjelden må tilrettelegges for menn som blir foreldre, vil også problemstillingen sjelden håndteres av rederiene. Menn kan fortsette som før og høste økonomiske gevinster fra foreldrepermisjonen, mens kvinner må gjennom fysiske påkjenninger og taper inntekt dersom de velger 80 % lønn for å kunne være lengre hjemme (NAV, 2021). Samtidig er regelverket for kvinner og menn likt. Begge kjønn kan velge hvilken løsning de ønsker, både i forbindelse med hvor lenge de ønsker å ha permisjon og når de ønsker å ta ut permisjonen. I henhold til

skipsarbeiderloven skal imidlertid mor ha permisjonen de seks første ukene, med mindre hun fremlegger legeattest på at det er bedre for henne å returnere til arbeidet. Ingen av mine informanter returnerte før barnet var minst ni måneder. Ingen av informantene uttrykte at de ønsket seg tilbake tidligere, heller det motsatte. Vera sa:

«Jeg syns jo permisjonstiden er litt kort da».

Like rettigheter fører ikke automatisk til likestilling når biologiske forskjeller er til hinder for like reelle muligheter i arbeidslivets praksis. Når en gruppe favoriseres fremfor en annen gruppe, utsettes gruppen for indirekte diskriminering (Midtbøen, 2014). På grunn av at hunn- og hannkjønn er selve fundamentet for livet og videreføringen av menneske, finnes ikke andre løsninger enn at kvinner blir gravide og føder barn (Drake, 1995, s. 45). Kvinner har dermed ikke de samme mulighetene som menn for å arbeide på sjøen. I følge menneskerettighetene utsettes kvinner med barn for kjønnsdiskriminering når de uoffisielt får begrensede karrieremuligheter (Human rights channel, 2021). Flere regler som ivaretar denne fasen for kvinner, kan imidlertid være til hjelp for å hindre indirekte diskriminering av kvinner på grunnlag av biologiske ulikheter. Lover som hindrer kvinner i å bli økonomiske tapere er én måte hindre indirekte diskriminering på. En annen måte er å hindre at nødvendige sertifikater går ut mens kvinnen er borte fra sjøen. For å arbeide som navigatør må en ha seilt minst ett år av sertifikatets gyldighet på fem år. Vera fortalte:

«Sertifikatene mine går til [årstall anonymisert]. Og siden jeg ikke er ferdig med permisjon (...) så får jeg ikke tid til å få nok fartstid for å beholde sertifikatene. Det er en ting som er negativt da, men det er jo likt for menn og kvinner sånn sett. Blir du syk, så spiller ikke det noen rolle, sertifikatene går ut. Det er det samme med permisjon og fødsel. Du opparbeider deg ikke noen rettigheter, de stopper ikke perioden selv om du er i permisjon. Så det er ikke så veldig lurt å få to tette da».

Arbeidstakere ute i foreldrepermisjon er fortsatt ansatt hos arbeidsgiver, selv om folketrygden betaler foreldrepengene. Likevel opplevde informantene variert kontakt med arbeidsgiver mens de var ute i foreldrepermisjon. En måte å holde kontakten på, er å for eksempel gi en oppmerksomhet når barnet er født. Kristin trodde det var vanlig av arbeidsgiver å gratulere etter en fødsel:

«Det er noe jeg kunne ha savnet. At, at man fikk oppfølging. Enten av nærmeste leder om bord eller... av eh, HR-avdelinga ringte og sa gratulerer med barnet. At de gjorde det formelt. På vegne av organisasjonen. (...) Jeg fikk jo gratulasjoner på Facebook fordi man er jo venner med folk. Sånn Facebook venner. Men, men ikke offisielt, ikke noen blomster eller.. nei. Sånn som jeg trodde man fikk fra en arbeidsgiver».

Adele fortalte at gode kollegaer hadde hjulpet henne med å holde kontakten mens hun var ute i foreldrepermisjon. I tillegg hadde hun muligheten til å gå innom rederikontoret eller kaia når fartøyet lå fortøyd fordi hun bodde i nærheten.

«Jeg var jo veldig flink å være innom kontoret da. I permisjonen. Jeg var liksom ikke totalt borte i ti-elleve mnd. Jeg var innom og snakket med folk. (...) Og holdt en kontakt da. Så jeg visste litt hva som foregikk. Og på en måte holdt meg litt oppdatert. Det blir jo mye hardere å komme tilbake når man har vært totalt borte, ikke hatt noe kontakt. Eh.. Jeg var jo for eksempel hver gang [fartøyet] var på [kaia] så var jeg jo innom og snakket med skiftet mitt. På kaffe eller middag eller. Hadde enten med meg ungene eller sånt ting da. Det er kanskje tiltak som jeg gjorde underveis i permisjonen min da, for at veien skulle være lettere tilbake etterpå».

De fleste informantene fortalte om lite informasjon fra arbeidsgiver underveis i foreldrepermisjonen. Josefine sa:

«Eh.. (ler) Informasjonen skaffet en seg selv».

Enkelte informanter savnet ikke informasjon, mens andre savnet mer info. Rederiet som Vera arbeidet for, gikk gjennom en omstillingsprosess mens hun var ute i foreldrepermisjon. Det skulle derfor avholdes et informasjonsmøte og Vera ønsket å delta:

«Jeg spurte om jeg kunne komme på det møte, og ha med meg ungen som da var tre-fire måneder gammel og bare sitte bakerst i rommet og bare forlate rommet hvis han begynte å grine. Men da fikk jeg nei, det egnet seg ikke å ha små barn med (...) Jeg tenkte der at okei, dette her, virker ikke så de er så higen på å ha kvinnfolk der. Nei. Menne. Jeg har hatt mye bedre kontakt med de i ettertid da. Men ja. Jeg var veldig usikker i det jeg skulle starte opp og spesielt når det begynte å nærme seg og det var ingen som tok kontakt med meg, så ble jeg sånn, okei, hva skjer nå? Det var mye usikkerhet der».

Når kvinner i foreldrepermisjon ikke er ønsket, holdes utenfor eller glemmes, får ikke permisjonstakerne de samme sjansene og anledningene til å delta på like vilkår som kollegaene (NOU, 2012: 15). Å være borte fra arbeidslivet på grunn av omsorg for små barn, stiller store krav til inkludering fra arbeidsgiver på de områdene som er naturlig å involvere arbeidstakere i permisjon. Selv om Vera ønsket å delta, var hun ikke velkommen på møtet dersom barnet måtte være med. Arbeidsgiver forventet at dersom Vera skulle komme, måtte noen andre ta seg av barnet slik at hun kunne komme alene. Avvisningen gjør arbeidstakeren usikker på seg selv og situasjonen, og skaper unødig usikkerhet rundt hvordan det blir å komme tilbake på jobb når permisjonen er over. Vera måtte også selv ta kontakt med rederiet når permisjonen nærmet seg slutten for å høre hvordan det ble med tanke på oppstart:

«Jeg måtte ringe for å høre om når jeg skulle begynne på jobb. Jeg bare, okei når begynner skiftet mitt på jobb nå? Når er det meningen jeg skal begynne? Må ikke jeg ha noen sånn her utsjekk før jeg begynner? Eh, jo det må du jo ha. Eh, ja. Vi skal finne ut av det. Så egentlig så fikk jeg veldig lite informasjon. Veldig lite. Jeg måtte oppsøke den informasjonen selv. Det var. Jeg syns ikke det var så bra, for å si det på den måten».

I Veras tilfelle virket det ikke som rederiet hadde kontroll på når Veras permisjon var over og når hun skulle komme tilbake igjen. Kan det være slik at kvinner i permisjon har et større behov for arbeidsgivers trygghet og støtte, fremfor usikkerhet og bekymring? En måte å vise trygghet på, kan være å holde god kontakt og dialog underveis i foreldrepermisjonen og inkludere arbeidstakeren på det som kan være naturlig for en permisjonstaker å delta på, eksempelvis felles informasjonsmøter selv om barnet må være med. En måte å utvise støtte på, kan være å legge forholdene til rette for en myk, behagelig og ikke minst forutsigbar overgang tilbake til arbeidet på sjøen.

5.3 Arbeidsgivers tilrettelegging etter foreldrepermisjon

For å gjøre arbeidsmarkedet i Norge mindre kjønnsdelt, vil det være avgjørende for kvinner som velger utradisjonelle yrker for sitt kjønn, at arbeidsgiver forsøker å tilrettelegge for fødsel og foreldrepermisjon best mulig. Helsedirektoratet anbefaler amming barnets første leveår og gjerne lengre hvis mor og barn trives med det, samtidig som WHO anbefaler amming i barnets to første leveår (Helsedirektoratet, 2020). Dersom mor ikke skal tape lønn på å være borte fra arbeidslivet på sjøen, må hun med dagens ordning returnere når barnet er ca. syv måneder (NAV, 2021). Kvinner kan imidlertid være hjemme til barnet er ca. åtte og en halv måned, men får da kun 80 % lønnsdekning hele perioden. Å følge anbefalingene til Helsedirektoratet er uansett umulig for kvinnelige sjøfolk flest. Unntaket er dersom en arbeider i nærheten av kaia til fartøyet og har muligheten til å dra hjem annenhver dag. Vera fortalte hvordan hun løste dette:

«Men sånn som for meg så.. eh. Jeg pumpet når jeg var på jobb. Han sluttet å amme når han var 14 mnd, da sluttet han å amme helt. Og frem til det så pumpet jeg når jeg var på jobb, fikk morgen og kveld, og så pumpet jeg i løpet av arbeidsdagen og så fikk han det på kvelden når jeg var på jobb neste gang. Eh. Og det gjorde jeg jo både for han sin del og for min egen del for at jeg ikke skulle ende opp med brystbetennelse».

Arbeidstakere til sjøs har imidlertid ingen rettigheter for å amme eller pumpe når de er på jobb. Skipsarbeiderloven ivaretar ikke de samme rettighetene som arbeidsmiljøloven når det kommer til retten til ammefri, selv om skipsarbeiderloven skal ivareta arbeidstakere på sjøen. Det kan

imidlertid være avgjørende for kvinnens helse å kunne pumpe i en periode, både for egen og barnets del. Om det er mulig eller ikke, kommer blant annet an på hvilken turnus kvinnen arbeider og hvor mye hun er hjemme. Verste utfall er hjemsendelse på medisinsk grunnlag fordi brystbetennelsen går ut over arbeidet som skal gjøres. Uten et regelverk som ivaretar kvinnens helse, blir det derfor opp til arbeidsgiver hvordan slike situasjoner skal håndteres. Vera fortalte hvordan arbeidsgiver møtte henne da hun spurte om tilrettelegging:

«Jeg snakket med de på kontoret om det, og de sa det at nei, sånne rettigheter har du ikke. Men du kan jo snakke med de om bord. Eh. Så det er jo litt sånn, okei, så det er opp til hvem du jobber med. Og hva de synes om det, om du får lov å gjøre det eller ikke. Men heldigvis, de jeg jobbet med de var ja, du må bare gå i fjøset når du må. (latter). Hvis det begynte å nærme seg tiden når jeg pumpet meg så spurte de: Skal ikke du i fjøset nå? (latter)».

De fleste arbeidstakere til sjøs er imidlertid borte fra hjemmet over flere uker og har ikke mulighet til å selv etablere gode ordninger som kan fungere for både mor og barn. Kristin hadde ikke samme muligheten og forsøkte sammen med arbeidsgiver å finne tiltak som kunne fungere, men arbeidsgiveren brøt avtalen like før hun skulle tilbake på jobb:

«Jeg opplevde at vi hadde snakket godt igjennom hvordan det skulle bli å komme tilbake igjen og så ble det ikke sånn. (...) For når vi hadde en, jeg forsto at vi hadde en avtale og så gikk ikke det likevel. Og så måtte jeg bare tilpasse meg som det ble. Det var ikke så veldig greit».

Tilpasningene handlet om muligheten til å seile på fartøy i nærheten av Kristins bosted og en kortere lengde på turnus. På spørsmål om hvilken turnus som kunne fungert, svarte Kristin:

«Ukesturnus, til og med to uker kunne gått. Men en måned blir litt for lenge. Og så eventuelt prosentstilling da, at en jobber en uke og så hadde to uker fri. Og så tror jeg det endrer seg når barna blir litt eldre, men akkurat nå mens de er så små, og i hvert fall med amminga så er det ikke, jeg har ikke lyst å la være å amme for å komme meg ut på sjøen igjen».

Også Sandra ønsket kortere turer. Fordi hun var vikar, kunne hun selv justere dette:

«Jeg hadde sagt at jeg ville ha korte turer da. En til to uker har jeg sagt, ikke noe problem».

Kvinner arbeider oftere deltid enn menn og begrunner dette ofte med at det er for å få familiehverdagen til å gå opp (SSB, 2021). Det samsvarer med hva flere informanter ga uttrykk for. Kristin kunne tenkt seg kortere turnus eller en mindre stillingsprosent som kunne fungert bedre med familielivet. Hun syntes en måned på jobb ble i lengste laget, særlig mens barna var små og de helst skulle ammes. Dersom løsningen for kvinner til sjøs er å gå ned i stillingsprosent

for å kunne kombinere arbeid og familieliv, vil et kjønnsdelt arbeidsmarked bestå og den tradisjonelle arbeid-familie-fordelingen vil videreføres (Reisel & Teigen, 2014, s. 22). Mangel på tilrettelegging vil opprettholde de kjønnsbetingede stereotypiene og vil gjøre det mindre attraktivt for andre kvinner å søke seg til stillinger på sjøen (Reisel, 2014, s. 119). Når kvinner velger yrke, vil de muligens styre unna yrkene de ser ikke er mulig å kombinere med et familieliv og heller velge etter de tradisjonelle mønstrene som er mer forenelig med kvinners biologiske egenskaper. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vil da bestå. Dersom rederiene skal lykkes med en høyere kvinneandelen til sjøs, bør tilrettelegging prioriteres. Selv om Kristins arbeidsgiver ikke klarte å tilrettelegge for henne, hadde hun et inntrykk av at rederiet ønsket kvinner på sjøen:

«(...) Så har de uttalt at de ønsker å ha kvinner på sjøen, at de ønsker å tilrettelegge for det. Men jeg opplevde ikke at de klarte det, i mitt tilfelle».

Stemmene til de kvinnelige sjøfolkene jeg har intervjuet indikerer at dersom en ønsker at flere kvinner skal velge en maritim karriere, har en ikke råd til å mislykkes med å legge forholdene til rette i en periode hvor arbeidstaker har små barn. En kvinneandel som allerede er lav krever tiltak for å oppnå endringer. Informantenes erfaringer viser hvordan kvinnelige sjøfolk ikke har de samme reelle mulighetene for å returnere til arbeidslivet på samme måte som kvinner i landstillinger (Reisel & Teigen, 2014, s. 21). Selv om kvinner i landstillinger også kan oppleve utfordringer knyttet til lang reisevei eller overgangsfasen med amming etter oppstart i jobb, kan kvinner som er borte fra hjemmet over flere døgn og uker verken amme i arbeidstiden eller etter jobb. De biologiske forskjellene skaper utfordringer fordi oppgaven ikke kan overføres til far. Det mest gunstige for mor er å returnere tilbake til sjøen når hun selv er klar. Det mest gunstige for barnet er å ha mor i nærheten slik at det kan få mat så lenge barnet selv ønsker. Tidspunktet for disse behovene er ikke nødvendigvis de samme som når lovverket bestemmer at permisjonen er slutt. Kristin så i utgangspunktet for seg og raskt komme tilbake på sjøen, men slik ble det ikke:

«Jeg hadde en plan om å komme meg ut igjen å seile igjen. Men eh. Å ta det litt rolig i begynnelsen og så komme meg ut igjen i normal turnus. Og. Tenker det at når menn får det til så får kvinner det til. Men så merker jeg og det at.. Ehm. Jeg må ta hensyn til meg selv, til kroppen min og til barna sin tilknytning. Så det er tøffere å reise ut enn det jeg trodde i forkant».

Fordi rederiet ikke kunne tilrettelegge slik som opprinnelig planlagt ble Kristin nødt til å finne en annen arbeidsgiver som kunne tilrettelegge. En av informantene som fikk tilpasninger fra arbeidsgiver var Adele. Adele jobbet i et større rederi som hadde flere muligheter for relevante

stillinger på land. Dermed fikk hun både landstilling under svangerskapet og etter endt permisjon til barna ble litt større. Dersom nøkkelen for å lykkes med tilpasninger for gravide og småbarnsforeldre avhenger av at kvinner arbeider i større rederi med flere muligheter å spille på, har ikke kvinner de samme valgmulighetene som menn (Reisel & Teigen, 2014, s. 21). Kvinner får til dels delta, men biologiske ulikheter hindrer like muligheter. Det blir som å uttale «hit, men ikke lengre». Adele mente utfallet for hennes del handlet både om god planlegging og tilfældigheter:

«Igjen, disse tilfældighetene da (latter). Jeg syns jeg har vært veldig heldig med det jeg har endt opp med å gjøre da. Eh.. Det ene var bevisst, og det andre var litt sånn tilfældighet. (...) Jeg ba om å få være hjemme. (...) Så det ble jo bare litt sånn. Men da jeg skulle tilbake igjen, så ba jeg om å få lov å være på land ett par år til, jeg tror jeg sa to år da, der omkring, i forhold til sertifikatene og sånne ting. (...) Ja, jeg ville liksom at de [barna] skulle bli litt større, få være med på alt det som skjer mens de er så små da».

Wenches arbeidsgiver var også fleksibel da hun skulle tilbake på jobb igjen. Det var ingen problem å få noen måneder ekstra permisjon uten lønn:

«Så det var egentlig bare det, nå har vi en båt til deg, du kan reise om bord sånn og sånn, det passer sånn og sånn til permisjonstiden din, hvis du vil ha lengre tid så får du det, da blir det en annen båt sikkert. Sånn. Så ble vi enig om da, okei, vi tar så lang tid til, så ringte de på nytt igjen. Så ja. Vi holdt liksom kontakten på det».

Da Wenche startet på jobb igjen ordnet rederiet det slik at den første turen ut ble halvparten så lang:

«Jeg fikk en halv tur da, for at jeg skulle få en myk start. Og at, at de liksom skulle være behjelpelig med å få meg hjem hvis jeg ville da. (...) Da var det liksom veldig sånn, hvis du ikke klarer det, hvis du må hjem så ordner vi det, da var det liksom den tonen plutselig. Og, hvis du synes det blir for tøft så får vi deg hjem. Så det, men det gikk jo veldig fint».

Etter omtrent et halvt år på jobb fikk hun et press hjemmefra om å enten jobbe mindre eller finne seg noe annet. Da Wenche tok opp utfordringen med arbeidsgiver, ble hun ikke møtt med den samme velvilligheten som tidligere. Wenche fortalte:

«Det var litt sånn etter jeg hadde seilt en stund da, når jeg hadde begynt å få presset hjemmefra om å finne seg noe annet eller gå ned i stilling da. Så det var jo da, etter jeg begynte å seile igjen etter permisjonen at jeg begynte da å dra litt i de trådene da. (Litt stille). Da hadde jeg vel seilt et halvt års tid eller noe sånt. Skjønte jo fort at det var ikke noe som var villighet for da. Da brukte man argument som, nei vi permitterer folk, nei vi har ikke, det blir helt feil og ja. (...) Hvis du skal ha redusert skift, må vi ha et ekstra

skift, det koster i form av flybilletter, taxi og det koster i form av den ekstra som skal stå for deg».

Velvilligheten for tilpasninger oppleves å være større i perioden hvor Wenche skulle tilbake til sjøen, enn den var et halvt år senere. Det kan være flere grunner som forklarer hvorfor rederiet endret sin velvilje. En sammenheng kan være hvilke forventninger som stilles til kvinner og menn. I yrker som tydeligere er representert av ett kjønn, vil kulturelle forestillinger om hva som «passer» kvinner og menn, samt hva som er «kvinnelig» og «mannlig», reproduseres og vedlikeholdes (Solheim & Teigen, 2006, s. 8). Siden kvinneandelen til sjøs er lav, finnes det ikke mange seilende mødre. Dersom det forventes at kvinner skal gi opp livet på sjøen etter de har fått barn, kan det påvirke hvordan en møter kvinner i avsluttende fase av foreldrepermisjonen. Forventninger om at kvinner skal være opptatt av hjemmet og barna kommer tydelig frem når Wenche skal starte på jobb etter endt permisjon (Strand, 2007, s. 366).

Rederiet har ingen økonomiske utgifter knyttet til å innvilge permisjon uten lønn, men i det øyeblikket arbeidstakeren ønsker en kortere turnus, kan rederiet potensielt få økte utgifter. Rederiet argumenterte med at en kortere turnus ville medføre flere kostnader til for eksempel reise til og fra jobb, som ofte er en utgift arbeidsgiver dekker. Det påvirker hvordan rederiet stiller seg til Wenches ønske om andre løsninger. På den ene siden vil arbeidsgiver øke utgiftene dersom de må ansette flere for å dekke flere behov. På den andre siden taper rederiet penger dersom Wenche slutter, fordi hennes kompetanse og kunnskap som hun har opparbeidet seg gjennom å være ansatt, da vil være tapt. En arbeidstaker som slutter vil alltid være et økonomisk tap, fordi en må bruke tid og ressurser på rekruttering, ansettelse og opplæring av nytt personell. Det mest lønnsomme er derfor å finne metoder og løsninger som gjør at de ansatte blir værende i organisasjonen. Samtidig kan også andre fordeler oppnås gjennom å ha arbeidstakere som representerer et større mangfold og i større grad gjenspeiler samfunnet for øvrig.

5.4 «Hva skal du gjøre nå?»

I løpet av tiden som gravid eller underveis i foreldrepermisjonen, opplevde enkelte informanter reaksjoner fra omgivelsene. Reaksjonene handlet om å være kvinne på sjøen og familielivet. Wenche opplevde at andre lurte på hva hun skulle gjøre fremover. Wenche fortalte:

«Altså, da jeg ble gravid (...) Det var jo ikke én som ikke spurte. Og det gjelder ikke bare menn, det gjelder og venninnene mine som til og med spurte: Hva skal du jobbe med nå? Hva skal du gjøre nå? Hva mener du? Ja, hva skal du jobbe med etter

permisjonen? Jeg har jo jobb. Ja, men du kan jo ikke reise fra barnet ditt, det skjønner du nå vel. Det sa både venninnene mine og det sa mennene jeg seilte med. Sant, det er det liksom. Men hvis en mann sier «jeg skal bli far», han ville jo aldri fått spørsmål om hva han skulle jobbe med etter hans permisjon var ferdig. (...) Vi sier vi er likestilt, men samtidig så er vi veldig låst i rollene da».

Venninner og mannlige kollegaer hadde klare forventninger om at Wenche skulle finne seg et annet arbeid fordi hun skulle få barn. Disse forventningene og kravene som Wenche opplever fra omgivelsene, kan forklares ut fra det kulturelle kjønnsperspektivet, hvor det stilles ulike forventninger og krav til kvinner og menn (Ås referert i Drake, 1995, s. 57). Beauvoir (2001) var sterkt kritisk til biologiske forståelser av kjønn fordi hun mente kvinners frihet i samfunnet ble hindret ved å bli redusert til egenskapen å føde barn. Wenche møtte forventninger om å være hjemme og ta ansvar for barnet, samtidig som hun opplevde aksept for at menn forble på sjøen etter å ha blitt far. Det kan ha sammenheng med at det biologiske kjønnsperspektivet ikke tar hensyn til hvordan maktrelasjoner konstrueres mellom kvinner og menn sosialt og kulturelt (Haavind, 2012; Moi, 2005). I et samfunn hvor menn har herredømme over denne konstruksjonen, vil menn også kunne bestemme hvilke forventninger som stilles til kvinner og menn (Beauvoir, 2001). Det kan virke som en har kommet dit at omgivelsene kan akseptere en kvinne på sjøen inntil hun har fått barn, men når hun har blitt mor, forventes hun å forbli på land og ivareta barnet.

Holdningene som Wenche møtte kan også ses igjen i uttalelsen fra mannskapssjefen i Hurtigruten ASA i 2010, Herold Widding. Han uttalte et ønske om flere kvinner på sjøen, men mente familielivet spilte en større rolle for kvinner enn for menn, og at kvinner kom om bord, forelsket seg, fikk barn og endte med å gå i land (Lønnå, 2010, s. 320). Dersom så er tilfellet, kan en være nysgjerrig på hvorfor det skjer, fremfor å definere det som regelen for seilende kvinner. Hvem skal legge forholdene til rette for mødre på sjøen dersom arbeidsgiver ikke gjør det?

Holdningene som informanten møtte og uttalelsene fra mannskapssjefen i Hurtigruten har slående likheter med utfordringene kvinner på 1970-tallet kjempet mot (Lønnå, 2010). Datidens kamp handlet om retten til å få arbeide om bord og tilpassede regelverk. Å være seilende kvinne og ha barn hjemme synes fortsatt ikke å være sosialt akseptert. Biologiske ulikheter gjør at menn ikke får de samme forventningene og kravene rettet mot seg, fordi menn ikke blir gravide og føder barn. Beauvoirs teoretiske perspektiver om et verdensbilde skapt av og for menn, kan forklare hva som kulturelt aksepteres at en kvinne kan, og ikke kan gjøre (Strand, 2007, s. 366). Menn har gjennom årrekker vært ute på sjøen over flere uker, hvor kvinner har ivaretatt hus og

hjem. Omgivelsene synes ikke å akseptere å bytte om på rollene. Samtidig kjemper kvinnene for å endre på dette selv. Kristin fortalte at hun ønsker seg tilbake:

«Ehm, ja, jeg ønsker jo å få det til. Men så vil jeg jo sette det jeg har her hjemme først. Og jeg har alltid sagt at hvis jeg får barn så skal jeg komme meg på sjøen igjen. Og nå har jeg ikke fått det til ennå. Men nå har jeg et håp om at jeg skal klare det. Bare om ei lita stund, om noen år. (...) Jeg tror jo ikke det er vanskeligere for barn å være uten mødre enn det er å være uten fedre. Menn reiser jo på sjøen, det er jo helt... vanlig. Men det er ikke så vanlig at damer gjør det. Så det er det og, at jeg har litt sånn forventning, som feminist. Og så har jeg forventninger til meg selv. For jeg vil gjerne komme ut igjen».

Selv om kvinner som Kristin uttrykker et ønske om å være på sjøen, legger omgivelsene begrensninger for hvorvidt de kan. Det gjør også veien for en karriere til sjøs vanskeligere for kvinner enn for menn. Undersøkelsen blant offshoreansatte, viste at kvinner oftere enn menn, følte skyld for å være borte fra hjemmet (Aure, 2018, s. 1232). Wenche fortalte om press hjemmefra om å finne seg noe annet og hvordan det gikk på bekostning av hva hun selv ønsket:

«Det var litt sånn trykk hjemmefra om at jeg måtte se etter noe annet, og så ville jeg jo egentlig ikke ha noe annet. (...) Jeg hadde jo ikke lyst til å gå i land sant, men fikk veldig trykk hjemmefra, både fra mannen min og mine foreldre. De satt mye barnevakt. Jeg følte litt sånn at, at drømmen gikk veldig på bekostning av andre sin velvillighet da. At det var liksom veldig mange som måtte bidra for at du skulle følge drømmen da».

Mannen til Wenche arbeidet skift, noe som medførte behov for barnevakt når både Wenche og mannen var på jobb. Foreldrene hennes måtte ofte sitte barnevakt. Dersom arbeidsgiver kunne bidratt på en eller annen måte, kunne Wenche mest sannsynlig stått lengre i stillingen og ikke måtte finne seg en annen jobb på land. Thuen (2011) mener arbeidsgivere har handlingsrom for å tilrettelegge for den enkelte arbeidstaker, for eksempel i perioder hvor en er småbarnsforeldre. Adele og mannen hadde sammen med arbeidsgiver funnet en løsning som kunne fungere for alle parter ved at de periodevis fikk prioritere karrieren. Mens Adele jobbet i landstilling mens barna var små, kunne mannen prioritere sin jobb. Adele fortalte de likevel hadde mye hjelp fra foreldrene sine for å få endene til å møtes. På spørsmål om hva de hadde gjort dersom de ikke hadde fått hjelp, svarte hun:

«Da måtte vi, sikkert krevd mer. Eh. Av arbeidsgiver. Hvis arbeidsgiver var villig til å gi det. Eller så hadde vi måtte firt ned på karriere da. (...) Det hadde kanskje ikke vært mulig (...) Ellers så måtte vi kanskje hatt tre-tre der vi møttes i døra. Eller overlappet hverandre med hjelp av besteforeldre og sånne ting».

Selv om det kan koste for en arbeidsgiver å legge forholdene til rette for sine arbeidstakere, kan rederiene hente ut arbeidskraft i andre enden, fordi foreldrene kan levere på jobb. Hvem skal

gjøre jobben på fartøy dersom ingen er om bord? Det kan argumenteres for at omgivelsene bestemmer hvorvidt mødrene kan lykkes med å seile eller ikke. Hvilket yrke og stilling partneren har, spiller også en rolle for hvor avhengig familien er av hjelp utenfra. Flere av informantene sier de er avhengig av barnevakt og denne hjelpen kom oftest fra annen familie. Samtidig ønsket ikke informantene å være avhengig av andre. Adele sa:

«Men som mamma sa en gang, jeg tror det var hun som sa det, man har jo ikke fått unger fordi at man skal få noen andre til å ta seg av de for deg».

Heller ikke Vera likte å være avhengig av andres hjelp:

«Det er tungvindt, altså det... Jeg liker ikke å spørre andre om hjelp. Jeg, jeg er sånn at okei nå har vi fått en unge, og da må vi klare å ta vare på den ungen».

Josefine seilte utenriks i flere år. Hun fortalte hvordan de hadde ivaretatt barna:

«Faren til barna har jo tatt vare på dem mens jeg var har vært ute. Så er det barnehage og skole og sånt da.(...) Jeg sa vel egentlig det at jeg ikke skulle ha barn. Men det forandret seg. (...) Men det var jo en ting vi snakket sammen om da, før vi giftet oss, og før vi fikk barn da, at han kom til å bli sittende med mye av ansvaret når jeg var på jobb. Og i utgangspunktet var det sånn det måtte bli».

Grunnen til at Josefine sluttet å seile utenriks var ikke på grunn av partneren, men barna som begynte å uttrykke at de ønsket henne mer hjemme:

«De store grunnene til at jeg sluttet å seile ute det var jo det at ungene begynte å gi uttrykk for at det var kanskje ikke så himla allright. (...) Det har ikke vært veldig, mest populært hos dem. Så når mammaen spurte jentungen sin om hun gledet seg til mamma kom hjem, «neih, hun bare reiser igjen». Også guttungen kom og sa: «mamma blir jeg så lei meg». Så når de uttrykket at det ikke var allright da klarte jeg ikke mer. Så da fant jeg meg en jobb nærmere de da».

En av utfordringene med å arbeide på sjøen, er å være lenge borte fra familien. Undersøkelsen blant mannlige offshorearbeidere som arbeidet to uker på og fire uker av, viste imidlertid at tiden hjemme gjorde opp for tiden på jobb, i hovedsak fordi tiden hjemme var dobbelt så lang (Aure, 2018, s. 1233). En turnus på to-fire er mest vanlig i offshorenæringen. Mine informanter skulle returnere til alt fra tre-tre turnus til seks-seks turnus når foreldrepermisjonen var over, foruten om Sandra som arbeidet som vikar og selv bestemte når hun ønsket å arbeide. Sandra oppga at dette var en av årsakene til at hun ønsket å være vikar, fordi hun selv kunne regulere hvor ofte og lenge hun skulle være på jobb. Det passet også bedre med partneren, som også jobbet turnus. Det kan være et gunstigere alternativ for arbeidstakere med barn dersom turnusen de arbeider gir mer tid hjemme enn på jobb.

Dersom kvinner ønsker å etablere familie og samfunnet ønsker yrkesaktive kvinner med barn, kan det være behov for å finne løsninger som kan fungere for alle involverte parter. Arbeidsgiver kan tilrettelegge for ordninger som kan gjøre det enklere å kombinere arbeid og familieliv, både for kvinner og menn (Thuen, 2011, s. 307). Sjøfolk som arbeider turnuser med lengre tid hjemme enn på jobb, kan føre til at flere blir værende lengre i stillinger til sjøs, fordi mer tid hjemme er mer forenlig med et familieliv. Det gjelder også for mannlige sjøfolk. Slike tiltak kan også bidra til å redusere et kjønnsdelt arbeidsmarked. Er det mulig å redusere et kjønnsdelt arbeidsmarked uten tiltak fra arbeidsgiver?

Tilrettelegging med kortere turnus krever imidlertid arbeidsgivere som er villig til å betale potensielle merkostnader. Gevinsten for rederiene vil i hovedsak være å beholde flere arbeidstakere med verdifull erfaring og kompetanse, som igjen ville medført trygge og effektive seilas. På sjøen er det viktig å ivareta fartøy og miljø, men det aller viktigste er sikkerheten til menneskene om bord. En måte å gjøre et seilas sikrere på, er å ha fornøyde, kunnskapsrike og dyktige sjøfolk. Kortere turnus kunne forhindre flere fra å slutte, både kvinner og menn. Wenche forsøkte å foreslå flere mulige turnusordninger som kunne gjøre familielivet bedre:

«Jeg var jo flere ganger i rederiet mitt sånn, finnes det jobber for meg på land? Hoff nei, da blir du bare fnyst bort, nei der var jo nedskjæringer fra før. Okei ja greit, kan man redusere turnusen for eksempel eller at man går en måned på to måneder av, eller 14 dager på en måned av, i en periode? Nei det koster for mye penger. Det er liksom uansett hva du foreslår da, så var det liksom bare nei nei».

Arbeidsgivere som ikke er interessert i å tilrettelegge, gjør det vanskeligere for mødre å arbeide på sjøen, fordi det avhenger av partneren hjemme. For arbeidsgivers del, kan det være utfordrende å vite hvor mye de må gjøre for å tilrettelegge (Thuen, 2011). Samtidig bør arbeidsgiver forsøke å finne løsninger som kan fungere for begge parter når arbeidstaker kommer med forslag og ønsker. Å ikke gjøre noe er ingen god tilrettelegging. Så lenge omgivelsene definerer hvilke muligheter og begrensningene kjønnene har, vil menneskers handlinger og tenkemåte preges av det sosiale kjønnsperspektivet (Drake, 1995, s. 49). Samfunnets forestillinger om hva jenter og gutter, kvinner og menn skal være og gjøre, dyrker de tradisjonelle kjønnsrollemønstrene. En mor som behandler jentebarnet annerledes enn guttebarnet, vil videreføre de tradisjonelle mønstrene. Barn som ikke vokser opp med seilende mødre, men seilende fedre, vil videreføre hva omverden definerer som «normalt». Wenche sa:

«Nei altså, jeg føler jo det at det bare er sånn, det er liksom greit. Altså det er jo mange kvinner som ikke liker det, jeg vet jo det, men at det er litt mer rom for en mann å si jeg seiler, sånn er det bare».

Samfunnets ulike forventninger til kvinner og menn videreføres når omverden ikke tilrettelegger for endringer. Omgivelsene aksepterer i større grad at menn arbeider til sjøs og forventer at kvinner skal være hjemme sammen med barna.

6. Konklusjon og forslag til videre forskning

Dette kapitlet vil først oppsummere sentrale resultat og funn. Deretter vil jeg avslutningsvis skissere noen tanker om videre forskning.

6.1 Sentrale resultater og funn

I denne masteroppgaven har jeg undersøkt problemstillingen: *Hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv?* Formålet har vært å skape kunnskap om kvinner til sjøs og mulige tilpasninger fra arbeidsgiver i ulike stadier av familielivet.

Hovedfunnene fra undersøkelsen er at norske kvinnelige sjøfolk opplever utfordringer på grunn av manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver knyttet til svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Enkelte arbeidsgivere var ikke kjent med regelverket for gravide og visste ikke hvordan de skulle håndtere situasjonen. Flere av informantene fortalte at de selv måtte finne ut hva de kunne og ikke kunne, samt hvilke rettigheter de hadde. Flere følte seg alene i denne prosessen. Flere rederi sin tilnærming til graviditet var at kvinnen måtte sykmelde seg.

Andre funn handler om tap av lønn på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. For å kunne legge forholdene til rette for egen kropp, barnet og amming, valgte flere å ta perioder med permisjon uten lønn. For flere handlet det også om regelverk som ikke var oppdatert eller tilpasset de utfordringene som kvinner på sjøen kan møte. Informantenes erfaringer reflekterer kvinner i arbeidslivet som møter et system som er laget av og for menn. Enkelte informanter opplevde under svangerskapet at arbeidsgiver forsøkte å frata de lønn og omplassere de til stillinger på land for å utføre arbeidsoppgaver de ikke hadde forutsetninger for å gjøre.

Flere av informantene fortalte om fedre på sjøen som tok ut foreldrepermisjonen i friperioden. Samtidig ble informantens stilling lyst ut da de selv gikk ut i permisjon. Arbeidsgivere som ikke møter mange nok situasjoner knyttet til tilrettelegging og håndtering av arbeidstakere med små barn, vil heller ikke bli nødt til å sette temaet på dagsorden og problemstillingen vil sjelden bringes opp. Kvinners muligheter i arbeidslivet på sjøen begrenses av biologiske forskjeller mellom kvinner og menn. Ulikhetene, som i et likestillingsperspektiv ikke skal være der, er i aller høyeste grad til stede på grunn av kvinners egenskap til å føde barn.

Det virker å være ulikheter for hvor mye informasjon informantene hadde behov for og hva de faktisk fikk mens de var ute i foreldrepermisjon. Enkelte informanter savnet informasjon og andre var fornøyd. Enkelte hadde gode erfaringer, for eksempel i de tilfellene hvor informanten selv kunne gå innom kontoret eller fartøyet når det lå til kai. Andre som ikke hadde samme mulighet, opplevde utfordringer med å ikke vite når de skulle starte på jobb og usikkerhet knyttet til hvilke formelle krav som måtte på plass før oppstart. En informant opplevde også å ikke være ønsket på et felles informasjonsmøte fordi hun måtte ha med barnet.

Flere informanter fortalte at tilpasningene de hadde fått i forbindelse med tilbakekomsten til arbeidet i mange tilfeller handlet om tilfeldigheter. Fordi arbeidstakere til sjøs ikke har rettigheter for å amme eller pumpe når de er på jobb, avgjorde skiftet de arbeidet sammen med hvorvidt de kunne få tilrettelegging for pumping mens de var om bord. Dersom arbeidsgiver ikke kan tilrettelegge for kvinner som ammer, og mødrene skal amme barnet så lenge som Helsedirektoratet anbefaler, må kvinnen slik regelverket er i dag, uansett ta permisjon uten lønn. Kvinnene dras mellom et ønske om å komme tilbake til sjøen og et behov for å være mer tilgjengelig hjemme mens barna er små.

Stemmene til de kvinnelige sjøfolkene som er intervjuet indikerer at dersom en ønsker at flere kvinner skal velge en maritim karriere, har en ikke råd til å mislykkes med å legge forholdene til rette i den perioden hvor arbeidstaker har små barn. Enkelte informanter fortalte de fikk tilrettelagt første turen, men da de hadde behov for andre tiltak, ble de møtt med motstand. Flere informanter opplevde manglende villighet fra arbeidsgiver til å gjennomføre alternative turnuser som kunne fungert bedre med tanke på familiesituasjonen.

Flere informanter fortalte at de var avhengig av en villig partner hjemme for å kunne arbeide på sjøen. Enkelte opplevde press hjemmefra om å finne seg noe annet. Andre holdninger som informantene møtte fra omgivelsene handlet om samfunnets forventninger om at kvinner ikke skal være på sjøen etter de har fått barn. Flere av informantene uttrykte imidlertid et ønske om å være på sjøen, men med kortere turnus. En løsning som kunne fungert er derfor kortere perioder på jobb og lengre friperioder slik offshorenæringen praktiserer. Med en slik løsning blir belastningen med å være borte mindre, og en får bedre tid til å bidra hjemme. Det kan også være lettere for barna, særlig når de blir større, dersom mor kan være mer hjemme enn på jobb. Det gjelder for øvrig også for en far som arbeider til sjøs.

Disse løsningene krever imidlertid arbeidsgivere som er villig til å ta regninga. Gevinsten deres vil være arbeidstakere som står lengre i stilling, som igjen fører til at kunnskap og kompetanse

beholdes i organisasjonen. Det kan igjen medføre mindre kostnader knyttet til rekruttering og opplæring, men kanskje mest av alt bidra til tryggere seilas med fornøyde, kunnskapsrike og dyktige sjøfolk om bord.

Er det slik at kvinner i dag er arbeidslivets tapere? Det finnes mange ordninger og rettigheter i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Samtidig viser det seg at kvinner som gjør utradisjonelle yrkesvalg møter regelverk som ikke er tilpasset deres kjønn. Norge, verdens tredje mest likestilte land, har et lovverk som sier det er forsvarlig å la gravide seile til svangerskapets sjette måned og ekskluderer retten til ammefri for kvinnelige arbeidstakere til sjøs. Basert på funnene fra denne undersøkelsen kan mye tyde på at tiden er inne for en oppdatering av gjeldende regelverk.

6.2 Forslag til videre forskning

Denne masteroppgaven har tatt utgangspunkt i hvilke erfaringer et utvalg av norske kvinnelige sjøfolk har med arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, foreldrepermisjon og småbarnsliv. Basert på mine funn, kan en kvantitativ tilnærming benyttes for å undersøke hvordan flere kvinner opplever arbeidsgivers tilrettelegging i perioder hvor de har små barn. Funn fra mannlige arbeidstakere kan også innhentes og resultatene kan også analyseres samlet.

Funnene fra denne undersøkelsen gir også grunnlag for å undersøke hvordan arbeidsgiver mener de kan bli flinkere til å tilrettelegge for svangerskap og foreldrepermisjon, samt hvordan rederiene selv mener de kan bidra til at kvinnene kommer tilbake til sjøen igjen. Det kan også være interessant å undersøke hvilke strategier rederiene i dag benytter for å rekruttere og beholde kvinner til sjøs. Samsvarer rederienes oppfatninger med kvinnelige sjøfolks erfaringer? Det kan også undersøkes om det er flere eller andre utfordringer som kvinner til sjøs også møter og som gjør at de finner seg en annen jobb.

En kvalitativ tilnærming kan benyttes for å undersøke hvilke erfaringer norske mannlige sjøfolk har med arbeidsgivers tilrettelegging i småbarnsperioden og hvilke tiltak de kunne sett for seg for å kunne bidra mer hjemme. Med bakgrunn i innføringen av fedrekvoten kan det også være interessant å undersøke hvilken betydning lovbestemmelsen har hatt. En slik analyse kan også analyseres sammen med resultat fra kvinnelige sjøfolk. Et steg videre kan være å undersøke

hva myndighetene kan bidra med for å høyne kvinneandelen til sjøs, dersom det er ønskelig med et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked.

Økt kunnskap om hvordan arbeidsgiver kan tilrettelegge for kvinner som ønsker familie og arbeide på sjøen, kan være et verktøy for å rekruttere og beholde flere kvinner til sjøs.

Referanser

- Arbeidsforskningsinstituttet. (2008). *Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv*. Oslo: AFI-rapport 2/2008.
- Aure, M. (2018, 04 24). Mobile fathering: absence and presence of fathers in the petroleum sector in Norway. *Gender, Place and Culture*, ss. 1225-1240.
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P., & Østbakken, K. M. (2014). Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering. I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (ss. 108-118). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Beauvoir, S. d. (2001). *Det annet kjønn*. Oslo: Pax forlag.
- Berland, R., Jørgensen, C. N., & Sangholt, S. (2010). *Kvinnelige styrmenn*. Haugesund: Høgskolen Stord/Haugesund.
- Collins, C. (2019). *Making Motherhood Work - How Women Manage Careers and Caregiving*. New Jersey: Princeton University Press.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2018, 12 04). *Forskningsetikk*. Hentet fra www.forskningsetikk.no: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- Drake, I. (1995). Kjønnssoialisering: Hvordan kjønnsforskjeller skapes og hva de innebærer. I I. Drake, & A. G. Solberg, *Kvinner og ledelse - gjennom glasstaket?* (ss. 43-75). Oslo: TANO.
- Ellingsæter, A. L. (2014). Kjønnsessensialisme - segregeringens evighetsmaskin. I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (ss. 86-106). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ervik, T. S. (2016, 04 13). *www.nhh.no*. Hentet fra NHH Bulletin: <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/eldre-saker/2013/desember/kvinner-taper-lonn/>
- Grimsrud, G. M., Nystrand, B. T., & Otterlei, L. K. (2015). *Hva betyr kjønn og kompetanse for hva fiskere gjør når de går i land?* Volda: Møreforskning AS.
- Hallenstvedt, A., & Dørum, K. (2021, 02 25). *Store norske leksikon*. Hentet fra [www.snl.no](https://snl.no): https://snl.no/Norsk_fiskerihistorie#:~:text=Fisk%20etablerte%20seg%20tidlig%20som, fra%20Nord%2DNorge%20og%20s%C3%B8rover.&text=Norge%20fikk%20et%20eget%20fiskeridepartement, en%20av%20Norges%20st%C3%B8rste%20eksportn%C3%A6ringer.
- Halrynjo, S. (2014). Arbeidsliv og familieliv - klassedelt og kjønnsdelt. I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (ss. 186-204). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Helsedirektoratet. (2019, 02 28). *Helsenorge*. Hentet fra www.helsenorge.no: <https://www.helsenorge.no/etter-fodsels/mor-og-far-partner-etter-fodsels/>

- Helsedirektoratet. (2020, 12 17). *Helsenorge*. Hentet fra www.helsenorge.no:
<https://www.helsenorge.no/spedbarn/spedbarnsmat-og-ammning/ammning-og-morsmelk/>
- Holm, M. (2019, 12 04). *Forskerforum*. Hentet fra www.forskerforum.no:
https://www.forskerforum.no/om-a-vaere-kvinne-i-akademia/?fbclid=IwAR0RkJN_Ga6-ON44g40wZZ1tFb1i1gu81Cgbrp3j39n1NGJXqhx8cqyiX0g
- Holø, R. M. (2021, 04 14). *NRK*. Hentet fra www.nrk.no:
<https://www.nrk.no/innlandet/tredelt-foreldrepermisjon-skaper-fortsatt-brak.-na-onsker-flere-partier-en-ending.-mdg-vil-utvide.-1.15446725>
- Human rights channel. (2021, 04 12). *Council of Europe*. Hentet fra www.coe.no:
<https://www.coe.int/no/web/human-rights-channel/stop-sexism>
- Haavind, H. (2012). *Kjønn og fortolkende metode - metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- International Chamber of Shipping. (2020, 11 11). *ICS Diversity Tracker*. London: Marisec Publications. Hentet fra www.rederi.no: <https://rederi.no/aktuelt/2020/ny-mangfold-rapport-i-shipping/>
- International Maritime Organization. (2021, 04 07). *IMO*. Hentet fra www.imo.org:
<https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johannessen, L. E., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori; Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Karolinska Institutet. (2015, 12 09). *Karolinska Institutet*. Hentet fra www.ki.se:
<https://nyheter.ki.se/bullerexponering-av-gravida-okar-risk-for-horselskada-hos-barn-0>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju (3.utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2021, 02 05). *Likestillings- og diskrimineringsombudet*. Hentet fra www.ldo.no: <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/individuell-tilrettelegging/>
- Lønnå, E. (2010). *Sjøens kvinner - ute og hjemme*. Oslo: Scandinavian Academic Press.
- Midtbøen, A. H. (2014). Segregering og diskriminering. I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (ss. 65-85). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Moi, T. (2005). *Sex, Gender, and the Body*. Oxford: Oxford University Press.
- NAV. (2021, 04 02). *NAV*. Hentet fra www.familie.nav.no: <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger>

- Norges rederiforbund. (2020, 11 11). *NRF*. Hentet fra www.rederi.no:
<https://rederi.no/aktuelt/2020/ny-mangfold-rapport-i-shipping/>
- NOU. (2012: 15). *Politikk for likestilling*. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning.
- Reisel, L. (2014). Kjønnssdelte utdanningsvalg. I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (ss. 119-148). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L., & Teigen, M. (2014). *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Samordna opptak. (2013, 11 28). *Samordna opptak*. Hentet fra www.samordnaopptak.no:
<https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/legge-til-poeng/kjonnspoeng/>
- Solberg, A. G. (1995). Kvinnelig ledelse i organisasjoner. I I. Drake, & A. G. Solberg, *Kvinner og ledelse - gjennom glasstaket?* (ss. 19-42). Oslo: TANO.
- Solberg, E. (2019, 01 01). *Regjeringen*. Hentet fra www.regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-nyttarstale-2019/id2623249/>
- Solheim, J., & Teigen, M. (2006). Det kjønnssegregerte arbeidsliv - likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 3., 5-20.
- SSB. (2021, 04 14). *SSB*. Hentet fra www.ssb.no:
<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- SSB. (2021, 03 25). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra www.ssb.no:
<https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh>
- SSB. (2021, 03 11). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra www.ssb.no:
<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/fodte>
- Strand, T. (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Teigen, K. H. (2020, 04 06). *Store norske leksikon*. Hentet fra www.snl.no:
<https://snl.no/erfaring>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse; En innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thuen, F. (2011). To liv på en gang – om jobb og familie. I S. Einarsen, & A. Skogstad, *Det gode arbeidsmiljø* (2.utg.) (ss. 296-312). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- UiS. (2021). *Kjønnsforskjeller i kognitive evner*. Stavanger: Universitet i Stavanger.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Genève: World Economic Forum.

Østbakken, K. M., Barth, E., & Schøne, P. (2014). Hva betyr kjønnssegregering for lønn? I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (ss. 205-220). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informantene

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging etter fødsel?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke oppfatninger og erfaringer med tilrettelegging for å komme tilbake til arbeidet på sjøen etter fødsel. Forskningsprosjektet er min mastergradsstudie i Human Resource Management (HRM) ved Nord universitet. I dette skrivet gis informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg. Nøl likevel ikke med å ta kontakt dersom noe er uklart.

Bakgrunn og formål

Innledende litteraturstudier har avdekket at den maritime næringen ønsker å øke antall kvinnelige arbeidstakere til sjøs. Samtidig mangler vi kunnskap om hvordan arbeidsgivere tilrettelegger for å få kvinner tilbake i arbeid på sjøen etter foreldrepermisjonen er over.

Formålet med prosjektet er å finne ut hvilke tanker og opplevelser norske kvinnelige sjøfolk har knyttet til tilpasninger for å komme tilbake til livet på sjøen etter endt permisjon.

Problemstillingen jeg undersøker er *«hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging etter fødsel?»*.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er en norsk kvinne som har fått barn og som arbeider eller har arbeidet om bord på et fartøy til sjøs.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du ønsker å delta, innebærer dette at du deltar på et intervju med varighet på ca. én time. Før intervjuet starter, vil jeg spørre deg om tillatelse til å ta lydopptak av samtalen. Du vil også se meg ta notater underveis.

Konfidensialitet

Jeg garanterer at alle personopplysningene som innhentes behandles konfidensielt. Det vil si at jeg alltid vil behandle innsamlede data på en slik måte at det vil være umulig for andre enn min veileder førsteamanuensis Anne Tjønndal og meg å forbinde opplysningene med deg.

Opplysningene vil bli lagret i en sikker database beskyttet med passord. Det er kun informasjon som er relevant til oppgaven som vil bli benyttet. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Navnet og kontaktopplysningene dine blir erstattet med en tallkode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data. Den enkeltes identitet eller organisasjonstilhørighet vil ikke kunne gjenkjennes i verken notater fra intervjuer eller i den ferdige oppgaven.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet. Du gir ditt samtykke til å delta ved å fylle ut vedlagte skjema og levere det til meg. Hvis du velger å delta, kan du likevel trekke deg fra intervjuet på et hvilket som helst tidspunkt uten at du behøver å begrunne hvorfor. Etter at intervjuet er ferdig kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Hvis du trekker deg, vil alle opplysninger fra intervjuet bli slettet og utelatt fra oppgaven. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Alle rådata og personopplysninger, inkludert lydopptak, vil slettes når prosjektet avsluttes (senest 01. september 2021).

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir meg rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Nord universitet, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet.

Håper du har lyst til å delta.

Mvh

Marthe Krey Løkås
Masterstudent HRM

Dersom du har spørsmål om studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Marthe Krey Løkås; 47 66 98 95; marthe088@hotmail.com eller min veileder ved Nord universitet: Anne Tjønndal; 91 79 11 25; anne.tjonndal@nord.no.

Du kan også ta kontakt med personvernombudet ved Nord universitet: Toril Irene Kringen; 74 02 27 50; personvernombud@nord.no eller NSD – Norsk senter for forskningsdata AS; 55 58 21 17; personverntjenester@nsd.no.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet norske kvinnelige sjøfolk og arbeidsgivers tilrettelegging etter fødsel, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- ☐ å delta i intervju
- ☐ at intervjusamtalen blir tatt opp med lydopptaker

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

	Spørsmål	Guide/hint
1.	Kan du si litt om hvem du er?	Alder Stilling Rederi Hvilken type fartøy Antall år om bord (totalt)
2.	Kan du si litt om hvorfor/hvordan du begynte å seile?	
3.	Hvor mange barn har du? Når fikk du barn? Hvor gamle var barnet/barna da du begynte å jobbe igjen etter permisjonen din var slutt?	
4.	Er du aleneforsørger eller er dere to?	Hvis to; - Hva arbeider den andre med? - Turnus?
5.	Hvilken turnus arbeidet du før du fikk barn?	Hvor mange dager/uker på/av
6.	Hvilken turnus arbeider du etter du fikk barn? Hvordan arbeider du nå?	Hvor mange dager/uker på/av
7.	Hvor mange netter er du borte fra hjemmet om gangen?	Hvordan oppleves det?
8.	Hvor lang reisevei har du til jobb?	

9.	Hvordan synes du det var å komme tilbake på jobb på sjøen etter endt permisjon?	<p>Andre kollegaer, arbeidsgiver, de hjemme.</p> <p><u>Ikke tilbake på sjøen?</u> Hvorfor/hvorfor ikke?</p> <p>Kan du tenke deg å seile på et senere tidspunkt? Hvis ja; hva skal til?</p> <p>Hvordan opplevdes det å ikke komme tilbake til sjøen? Hvordan ble du møtt av arbeidsgiver? Hva jobber du med i dag?</p>
10.	Hvilken informasjon fikk du fra arbeidsgiver i forkant av at du skulle komme tilbake til jobben etter endt permisjon?	<p>Når fikk du informasjon?</p> <p>Ved én eller flere anledninger?</p> <p>Var informasjonen relevant?</p> <p>Fikk du informasjon fra andre enn arbeidsgiver? Hvem?</p> <p>Fikk ikke informasjon: Hvorfor ikke?</p>
11.	Hvilke tiltak ønsket du deg i forkant fra arbeidsgiver?	<p>Ble noen innfridd?</p> <p>Noen tiltak som ikke ble innfridd? Hvorfor ikke?</p> <p>Iverksatte arbeidsgiver tiltak du ikke hadde bedt om/tenkt på selv? Evt. hvilke/hva?</p>
12.	Hvilke tiltak gjorde arbeidsgiver for deg da du kom tilbake/skulle komme tilbake til arbeidet etter endt permisjon?	<p>Tilpasninger?</p> <p>Måtte du gjøre noen tiltak/gjøre noe ekstra for å komme tilbake på jobb?</p>

13.	Kan du fortelle litt om hvordan du opplevde disse tiltakene?	Hvordan møtte andre deg? - De hjemme? - Sjefer? - Kollegaer? - Andre?
14.	Hvilke av tiltakene fungerte best for deg og hvorfor?	Mest virkning? Satte mest pris på?
15.	Var det noen av arbeidsgivers tiltak som ikke fungerte for deg?	Hvorfor ikke?
16.	Hvilke tanker hadde du om det å få barn og arbeide på sjøen før du fikk barn?	Annerledes eller som forventet etter du fikk barn?
17.	Hvordan var tiden som gravid og arbeidende på sjøen?	
18.	Vil du anbefale andre kvinner å fortsette å arbeide på sjøen etter de har fått barn? Hvorfor/hvorfor ikke?	
	Noe du ønsker å tilføye? Noe jeg burde spurt om? Tusen takk for deltakelsen	Mulighet for kontakt i etterkant?

Vedlegg 3: Meldeskjema til NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

«Hvilke erfaringer har norske kvinnelige sjøfolk med arbeidsgivers tilrettelegging etter fødsel».

Referansenummer

657827

Registrert

10.02.2021 av Marthe Krey Løkås - marthe.k.lokas@student.nord.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Nord Universitet / Fakultet for samfunnsvitenskap / Ledelse og innovasjon

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Anne Tjønndal, anne.tjonndal@nord.no, tlf: 91791125

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Marthe Krey Løkås, marthe088@hotmail.com, tlf: 47669895

Prosjektperiode

10.02.2021 - 01.09.2021

Status

17.03.2021 - Vurdert

Vurdering (1)

17.03.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 17.03.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-imeldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger frem til 01.09.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke videre behandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema, UiO er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Gry Henriksen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)